Niveau(x) d'enseignement : 1
Centre d'intérêt : 240

Numéro EDUQ : 9570319

Gagné, Francine.

Le harcèlement sexuel en milieu scolaire : voir, prévenir, contrer : implantation d'une politique / [conception, recherche et rédaction, Francine Gagné, Suzanne Lebel, Nicole Marcotte]. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Coordination à la condition féminine, 1994.
116 p. ; 28 cm.

Code: 9495-0048; 21-0001. Bibliogr. : p. 113-116. Dépouillement partiel: Politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste : mécanisme de recours, intervention du 2e niveau : guide à l'usage du service-conseil / CECQ, Services des ressources humaines.

ISBN 2-550-23747-1

Vedette(s)-secondaire(s): Lebel, Suzanne * Marcotte, Nicole * Québec (Province). Ministère de l'éducation. Coordination à la condition féminine * Commission des écoles catholiques de Québec. Services des ressources humaines

Descripteur(s): Harcèlement sexuel * Milieu scolaire * Politique * Prévention * Sexisme * Législation * Questionnaire * Primaire (Ordre d'enseignement) * Secondaire (Ordre d'enseignement)

Le premier chapitre de ce document est consacré à un examen attentif de la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail. Le second aborde les principales caractéristiques du harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves. Le troisième traite de la responsabilité de l'employeur, des conditions de succès d'implantation d'une politique, de ses objectifs, principes et principales étapes de mise en oeuvre. Le quatrième chapitre fait état des recours légaux et autres recours. Le cinquième donne des renseignements sur les sessions de formation offertes au personnel scolaire et sur les outils existants. Le sixième propose un texte de réflexion qui situe le harcèlement sexuel dans une perspective globale. Questionnaires dans les annexes 5 et 6.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU SCOLAIRE

Implantation d'une politique

Québec

95-70319

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU SCOLAIRE

Implantation d'une politique

Coordination à la condition féminine

Coordination à la condition féminine

Lisette Bédard, coordonnatrice
Nicole Marcotte, chargée de dossier

Conception, recherche et rédaction

Francine Gagné, sexologue
Suzanne Lebel, Commission des écoles catholiques de Québec
Nicole Marcotte, chargée de dossier

Illustration

Lanar

Traitement de texte

Myriam Verreault

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1994 – 9495-0048

ISBN : 2-550-23747-1

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 1994

Table des matières

Page

Introduction 5

Présentation du document 7

Chapitre 1

Le harcèlement sexuel en milieu de travail : une vue générale 11

La définition du harcèlement sexuel 11

Le harcèlement sexuel : une forme de discrimination 12

Les manifestations du harcèlement sexuel 12

Les conséquences du harcèlement sexuel 13

Le harcèlement sexuel et les mythes tenaces 14

La reconnaissance juridique du harcèlement sexuel 15

Chapitre 2

Le harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves : les principales caractéristiques 19

Chez les élèves des 5e et 6e années du primaire et des 1re et 2e années du secondaire 19

Chez les élèves des 3e, 4e et 5e années du secondaire 21

Les responsabilités du personnel scolaire 23

Chapitre 3

L'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire 27

La responsabilité de l'employeur 27

Les conditions de succès de l'implantation d'une politique 27

Les principales étapes d'élaboration d'une politique 28

Les éléments de la politique 30

Les principes entourant le traitement des plaintes 34

L'implantation de la politique 36

L'application de la politique 38

L'évaluation de la politique 39

Chapitre 4

Les recours légaux et autres 43
Premier recours : les conventions collectives et les décrets 43
La Commission des droits de la personne du Québec 43
L'article 49 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec 44
Le recours prévu au Code civil du Québec 44
La Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) 44
Plainte pénale portée en vertu du Code criminel 44
La Loi sur la protection de la jeunesse 44

Chapitre 5

La formation et les outils existants 47
Les publications du ministère de l'Éducation sur le harcèlement 47
Les services offerts par la Commission des droits de la personne du Québec 47
Le soutien professionnel offert par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec 48
Les autres publications du ministère de l'Éducation 49

Chapitre 6

Texte de réflexion : que savons-nous du harcèlement sexuel? 55

Annexes

I Liste des conventions collectives comportant des clauses relatives au harcèlement sexuel 61
II Documents juridiques 62
III Documents audiovisuels sur le harcèlement sexuel 67
IV Causes types de harcèlement sexuel 69
V Questionnaire : Mythes et réalités - Corrigé 71
VI Questionnaire : sur le harcèlement sexuel des femmes au travail 74
VII Politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste - Mécanismes de recours, intervention du 2e niveau - Guide à l'usage du service-conseil, CECQ 79

Bibliographie 113

Introduction

Le ministère de l'Éducation propose ici le document Le harcèlement sexuel en milieu scolaire - Voir, prévenir et contrer, *pour les organismes scolaires.*

Bien que le phénomène de harcèlement sexuel ait été occulté volontairement ou culturellement, il n'en demeure pas moins une réalité à laquelle les femmes et les filles et, dans une moins grande proportion, les hommes, doivent faire face, même dans les milieux de l'éducation qui, en principe, doivent véhiculer des valeurs de justice, d'égalité et d'équité.

Comment expliquer que ce phénomène représente encore un sujet tabou et habilement camouflé? Comment expliquer qu'autant de femmes et de filles ont vécu et vivent encore dans l'isolement et le silence des situations qui existent pourtant à des milliers d'exemplaires? Comment expliquer la résistance du milieu à briser le silence qui entoure cet état de fait? La «loi du plus fort» et la dépendance économique auxquelles sont habituellement assujetties les femmes peuvent-elles justifier un tel mutisme chez ces dernières?

Dans leur milieu de travail, des femmes vivent souvent des relations de pouvoir d'un type particulier. Elles subissent de la part de supérieurs ou de collègues des avances sexuelles qu'elles ne désirent pas. À ce jour, plusieurs recherches ont fait état de cette situation.

De même, les filles dans le milieu scolaire n'échappent pas au phénomène du harcèlement sexuel. Une recherche effectuée par la Centrale de l'enseignement du Québec auprès des élèves de la fin du primaire et du secondaire montre que la majorité des filles vivent dans un environnement de harcèlement qui s'élargit au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Les filles interrogées affirment que les relations avec les garçons s'établissent fréquemment dans un contexte de discrimination, de violence potentielle ou réelle. Par ailleurs, les médias font état régulièrement des différentes formes de violence sexuelle que les garçons subissent. Ces derniers ne sont pas à l'abri du phénomène et peuvent aussi être victimes de harcèlement sexuel, mais dans une proportion moindre.

Selon les études, le harcèlement sexuel s'inscrit dans un continuum de violence qui commence par le harcèlement sexiste et aboutit souvent à l'agression sexuelle. Il rappelle aux femmes et aux filles l'ordre patriarcal, leur condition de dominée, d'inférieure, de mineure. Ce sont des conditions de vie, d'apprentissage et de travail qui les humilient, les dégradent en les réduisant à un état d'objet. Toutes ces petites violences quotidiennes, dont les femmes et les filles en général sont victimes, engendrent le stress, la démotivation à l'égard de l'étude et du travail et créent, chez elles, l'instabilité, la crainte, sinon la culpabilité.

Il est temps que le harcèlement sexuel cesse et que les femmes et les filles puissent étudier et travailler en paix et donner la pleine mesure de leur compétence. Le harcèlement sexuel a des conséquences malheureuses pour les personnes qui en sont victimes, mais aussi pour l'employeur. L'expérience démontre qu'une dénonciation de harcèlement sexuel plonge souvent dans l'embarras les gestionnaires appelés à intervenir; une gêne se remarque aussi lorsque ce sont de jeunes filles qui sont impliquées. Par ailleurs, on note plus d'empressement lorsque c'est un garçon qui est en cause.

Le présent document a été conçu, d'une part, afin d'aider à traiter ces situations de façon appropriée et, d'autre part, en vue de faciliter la mise en place de mesures efficaces qui auront pour effet de prévenir et de contrer le harcèlement sexuel.

Considérant le rôle primordial de l'éducation dans la reconnaissance de l'égalité des sexes, le ministère de l'Éducation invite les organismes scolaires à poursuivre leur démarche afin de promouvoir les rapports égalitaires entre les hommes et les femmes. Maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement sexuel fait partie aussi de la mission éducative dévolue aux organismes scolaires.

Présentation du document

Certaines commissions scolaires ayant participé à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité ont vu la pertinence d'instaurer une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire. Dans l'élaboration du présent document, le ministère de l'Éducation s'est largement inspiré de leurs travaux. D'autres documents sur le sujet, notamment ceux qui ont été produits par la Commission des droits de la personne du Québec, le ministère de la Sécurité publique et la Centrale de l'enseignement du Québec, ont été consultés. Chaque fois que les propositions étaient adaptables au milieu scolaire, elles ont été reprises.

L'objectif poursuivi n'était pas d'innover en tout point, mais de rassembler les résultats de recherches théoriques et d'expérimentations, de les adapter et les rendre accessibles aux organismes scolaires.

Le chapitre 1 est consacré à un examen attentif de la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail : une brève problématique du harcèlement sexuel, la définition, les formes et les conséquences du harcèlement y sont exposées. Il contient aussi une section sur la reconnaissance juridique du harcèlement.

Le chapitre 2 aborde la problématique du harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves. Les éléments de base proviennent de la recherche effectuée par la Centrale de l'enseignement du Québec : *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'endroit des étudiantes du primaire et secondaire*.

Le chapitre 3 traite de la responsabilité de l'employeur, des conditions de succès d'implantation d'une politique et présente les objectifs poursuivis par la politique et les principes sous-jacents. Les principales étapes de la mise en oeuvre de la politique sont alors décrites.

Le chapitre 4 fait état d'autres recours existants dans la société en vue d'aider les personnes qui portent plainte à régler ce problème.

Le chapitre 5 donne des renseignements sur les sessions de formation offertes au personnel scolaire et présente des documents qui ont un lien avec le harcèlement sexuel.

Le chapitre 6 propose un texte de réflexion qui situe le harcèlement dans une perspective globale en tenant compte de certains paramètres historiques, sociologiques et psychologiques.

Des documents, en annexe, contenant des renseignements pertinents sur le sujet devraient apporter aux organismes scolaires l'information et le soutien nécessaires à l'implantation de leur politique.

Enfin, à l'intention du personnel scolaire, le ministère de l'Éducation a publié un document intitulé *Animation d'une session de perfectionnement* ainsi qu'un recueil d'activités préparé en vue d'éveiller les élèves à la réalité du harcèlement sexiste et sexuel.

Chapitre 1

Le harcèlement sexuel en milieu de travail : une vue générale

Le harcèlement sexuel en milieu de travail : une vue générale

Au Québec, une enquête de la revue *La Vie en rose* révélait, en 1982, l'existence du harcèlement sexuel sur le marché du travail québécois. Les résultats du sondage ressemblaient à ceux qui avaient été obtenus par les recherches américaines : 64 p. 100 des 2 465 répondantes disaient avoir vécu en milieu de travail ce qu'elles considéraient comme du harcèlement sexuel; 90 p. 100 d'entre elles qualifiaient ce phénomène de problème grave. Il faut souligner ici que le quart des répondantes étaient des enseignantes et que la moitié d'entre elles affirmaient avoir vécu des expériences de harcèlement sexuel au travail.

Plus près de nous, dans le cadre de l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, les analyses du système d'emploi ont permis de constater que les préjugés sexistes et la présence du harcèlement sexuel étaient des facteurs de discrimination dans les conditions de travail et qu'ils existaient bel et bien dans les commissions scolaires. Comme en font foi les nombreuses plaintes dont est saisie chaque année la Commission des droits de la personne du Québec, le harcèlement sexuel est une réalité que l'on ne peut ignorer.

Enfin, depuis quelques années, le ministère de l'Éducation est interpellé par des femmes ayant un statut précaire dans les commissions scolaires au regard de situations particulières de harcèlement. La précarité d'emploi, combinée à la rareté d'emploi, rend ces femmes plus vulnérables à certains abus de pouvoir, dont le harcèlement sexuel.

Ces quelques constats invitent les organismes scolaires à accepter de voir et de reconnaître le phénomène du harcèlement sexuel comme tel, de prendre conscience des différentes formes d'expression et d'y réagir, s'il y a lieu.

La définition du harcèlement sexuel

La Commission des droits de la personne du Québec définit le harcèlement sexuel comme « une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi »; elle ajoute qu'en général, « le harcelement sexuel signifie des actes répétés », mais qu'« un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être du harcèlement[1] ».

Ces comportements indésirés, répétitifs et unilatéraux provoquent un malaise, la crainte, l'insécurité, le stress et l'angoisse chez la personne harcelée.

1 PATRY BUISSON, Ghislaine. *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1989, p. 17.

Le harcèlement sexuel : une forme de discrimination

Dans la société québécoise, le harcèlement sexuel est reconnu comme une forme de discrimination, selon la Charte des droits et libertés de la personne. Dans la majorité des cas, ce sont des femmes qui subissent le harcèlement et elles sont harcelées par des hommes; viennent ensuite les hommes harcelés par des hommes, les hommes harcelés par des femmes et, en dernier lieu, les femmes harcelées par des femmes.

Afin de bien comprendre toutes les conséquences de cette forme de discrimination qu'est le harcèlement sexuel, la problématique doit être expliquée en la situant dans le contexte de la présence des femmes et de leur situation sur le marché du travail.

Il est juste de dire que la société québécoise reconnaît que les femmes :

- sont majoritaires dans des emplois où elles sont subordonnées aux hommes;
- sont précisément dans des emplois à forte concentration féminine;
- subissent une inéquité salariale.

Reconnaître ces discriminations ne suffit pas; encore faut-il les associer à la vulnérabilité des femmes dans les situations de harcèlement sexuel. Leur rapport au travail étant différent de celui des hommes, elles sont rarement en position de dénoncer les paroles ou les gestes de harcèlement. La socialisation explique, en partie, les attitudes différentes chez les femmes et les hommes dans le monde du travail. Le comportement de ces derniers à l'égard des femmes est enraciné dans des préjugés historiques voulant que celles-ci existent pour répondre à leurs besoins et doivent dépendre d'eux. Du côté des femmes, le modèle de la femme tolérante, compréhensive et patiente est responsable, pour une grande part, du processus de « victimisation ». Il explique leur réflexe de supporter en silence, en pensant que la situation se réglera d'elle-même si elles ne crient pas leur indignation. Malheureusement, ce silence est souvent perçu comme une acceptation.

Le phénomène du harcèlement sexuel au travail est aussi vieux que la présence des femmes sur le marché du travail, et l'arrivée massive des femmes dans différents secteurs d'activités n'a fait que lui donner de l'ampleur.

Les manifestations du harcèlement sexuel

« Le harcèlement sexuel correspond donc à des comportements à connotation sexuelle unilatéraux et indésirés qui portent atteinte au bien-être et aux droits de la personne. Ces comportements peuvent prendre des formes très variées comme les suivantes :

- des manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel de la part de quelqu'un qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- des avances verbales déjà refusées et néanmoins répétées sans le consentement de la personne qui en fait l'objet;
- des propositions à caractère sexuel insistantes et non désirées;
- des entreprises systématiques ou incessantes de séduction auprès de plusieurs personnes d'un groupe, lorsqu'elles ont pour résultat l'intimidation d'autres membres de ce même groupe;

- des avances physiques non consenties telles qu'attouchements, caresses, frôlements, pincements ou baisers;
- des remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel, répétées ou insistantes, portant atteinte à la paix du travail ou de l'étude;
- une promesse implicite ou explicite de récompenses ou de traitements de faveur liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- des menaces implicites ou explicites de représailles ou de traitements défavorables, hostiles, injustes ou discriminatoires, en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel, ou des représailles effectives à la suite d'un tel refus;
- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour la personne, répétée ou insistante, tels des propos vulgaires ou des gestes grossiers[2]. »

« Tous ces comportements constituent des tentatives de contrôle d'une personne par une autre ou d'un groupe par un autre : dans chacun de ces exemples, quelqu'un essaie d'imposer plus ou moins ouvertement des exigences à caractère sexuel à quelqu'un d'autre qui ne désire pas ces avances. Cela devient particulièrement angoissant pour la victime lorsque la personne qui la harcèle est en position d'autorité ou de supériorité physique par rapport à elle; ayant alors peur des conséquences pour elle-même de son propre comportement, elle ne se sent plus libre d'agir, d'être elle-même et de se livrer normalement à ses occupations. Le harcèlement sexuel devient alors une forme d'abus de pouvoir, où quelqu'un utilise sa position de supériorité pour obtenir des faveurs sexuelles.

« On aura compris que le harcèlement sexuel, qui est un abus de pouvoir, n'a rien à voir avec le flirt enjoué, l'expression honnête des désirs et l'avance sexuelle acceptable. Dans ces cas, en effet, les personnes impliquées se sentent parfaitement libres de leurs actes, le consentement est réciproque et un refus éventuel est pris au sérieux et respecté. Le harcèlement sexuel commence quand on ne se sent plus libre d'agir à sa guise: si vous vous sentez le moindrement agacée, si vous avez l'impression d'être, même «gentiment», forcée, alors il y a de bonnes chances pour que ce soit l'autre qui vous harcèle et non pas vous qui "exagérez"[3] ».

Les conséquences du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel cause des torts importants aux personnes qui le subissent.

Pour les personnes qui portent plainte

Sur le plan personnel, les personnes qui subissent du harcèlement sexuel et qui décident de porter plainte connaissent des sentiments d'impuissance, de culpabilité, de frustration, de colère qui les amènent à vivre des problèmes physiques ou psychologiques.

---

2. FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC, *Guide juridique pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal, FNEEQ-CSN, 1991, p. 5-6.
3. SPECA-Hebdo, 2 mars 1987, p. 3-4.

Sur le plan professionnel, la concentration, la motivation, le rendement de ces personnes sont ébranlés. Leurs absences au travail sont alors répétées et souvent prolongées. Le harcèlement sexuel peut compromettre les chances d'obtenir un emploi ou une promotion, il peut provoquer une mutation involontaire, une suspension, un congédiement ou une démission. Le harcèlement sexuel au travail constitue donc une menace pour le droit des femmes au travail et contribue à accentuer leur état d'insécurité et de dépendance économique.

Pour l'employeure ou l'employeur

Du côté des organismes employeurs, le harcèlement sexuel entraîne un problème organisationnel important : une baisse de productivité, une image de marque entachée, un roulement de personnel, de l'absentéisme et, bien sûr, des indemnités à verser à la suite d'enquêtes sur le harcèlement sexuel. Ainsi, à la Commission des droits de la personne du Québec, le montant des règlements varie entre 3 000 et 15 000 $ et il appert que la récente jurisprudence favorise l'augmentation des indemnités.

Le harcèlement sexuel et les mythes tenaces

Les données recueillies dans les différentes recherches permettent de remettre en question certains mythes ou clichés tenaces véhiculés dans les discussions relativement au harcèlement sexuel au travail. Voici un extrait de la recherche menée par Dominique Savoie et Viateur Larouche :

> « Le mythe selon lequel il n'existe pas de harceleurs, mais seulement des femmes qui ne savent pas dire non, ne trouve pas de fondements. D'abord les femmes disent non dans plus de 93,3 p.100 des cas, et souvent très énergiquement (près de 22 p.100 répondent par des coups). Les harceleurs sont ou très conscients de ce qu'ils font, mais sans peur des conséquences qu'ils pourraient s'attirer ou alors, ils sont très inconscients puisqu'ils ne veulent pas comprendre les messages pourtant clairs qui leur sont adressés.
>
> « Un second cliché, qui est souvent véhiculé, est que l'on reproche aux personnes harcelées de ne pas agir énergiquement face aux comportements de harcèlement sexuel au travail. Il est alors sous-entendu que si elles le faisaient elles régleraient ainsi leur problème. Les données recueillies à cette fin ne supportent pas cette affirmation. En effet, la majorité des harceleurs poursuivent ou augmentent leur harcèlement, quel que soit le type d'action entreprise par les personnes harcelées. Comme elles ne peuvent compter que sur un soutien mitigé de la part de leurs collègues de travail, on comprend que certaines d'entre elles hésitent à utiliser la voie des plaintes informelles ou formelles pour régler ce genre de problème[4] ».

4. SAVOIE, Dominique, et Viateur LAROUCHE. « Le harcèlement sexuel au travail: résultat de deux études québécoises », *Relations industrielles*, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, vol. 45, nº 1, 1990, p. 38-60.

La reconnaissance juridique du harcèlement sexuel

La reconnaissance juridique du harcèlement sexuel et les recours qu'elle a permis sont des éléments essentiels à la lutte au harcèlement. Cette reconnaissance a d'abord eu lieu aux États-Unis. Les différents jugements prononcés à la suite de recours n'ont en rien simplifié la problématique, mais ont plutôt aidé à en saisir toute l'ampleur et à élargir sa reconnaissance :

- En 1964, les États-Unis prohibaient la discrimination sexuelle en emploi.
- En 1976, les tribunaux américains ont reconnu le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination.
- En 1977, le Canada a intégré ce principe au droit canadien. Le gouvernement canadien a modifié la loi en 1983 pour y ajouter une disposition concernant précisément le harcèlement sexuel.
- Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne a été modifiée en 1982 pour interdire explicitement le harcèlement d'une personne en raison de l'un des motifs énumérés aux articles suivants :

Article 1

Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

Article 4

Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de nier ou de compromettre ce droit.

Article 10.1

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

Article 16

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

À ce jour, les textes canadiens et québécois interdisent le harcèlement fondé sur tout motif de discrimination. Cependant, l'article 10.1 de la Charte québécoise va plus loin que la loi canadienne, car en ne situant pas le contexte du harcèlement, cet article permet d'éviter de le limiter uniquement au milieu de travail.

Un environnement malsain

À la lumière des jugements qui ont aidé à élargir la problématique du harcèlement sexuel, l'élément «climat de travail malsain» est apparu comme une partie intégrante. Au fil des ans, les décisions judiciaires reposaient toujours sur les conséquences directes par rapport à l'emploi : détérioration des conditions de travail, démissions, congédiements à la suite du refus de répondre à des avances, etc.

Cependant, le harcèlement sexuel n'est pas toujours assorti de menaces quant au maintien du lien d'emploi. Les multiples blagues, les gestes sexistes, les avances répétées ne sont pas toujours suivis de représailles lorsqu'ils sont refusés, mais font partie de ce «climat de travail malsain».

Cet environnement, à effet contrariant, a donc été reconnu comme partie intégrante du harcèlement sexuel et est interdit au même titre, et ce, depuis 1986 aux États-Unis et depuis 1989 au Canada.

Conclusion

Toutes ces batailles judiciaires, les plaintes déjà déposées et les situations connues, mais non dénoncées, concernant le harcèlement sexuel justifient l'élaboration de politiques intégrées à la gestion des ressources humaines.

Bien sûr, de telles situations de harcèlement n'existent pas dans tous les organismes scolaires, mais la mise en oeuvre d'une politique peut avoir des effets préventifs.

Chapitre 2

Le harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves : les principales caractéristiques

Le harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves : les principales caractéristiques

Dans un contexte social où l'on observe une augmentation significative de comportements et d'actes de violence sous toutes ses formes, on ne peut que constater l'émergence de manifestations similaires dans le milieu scolaire. Les jeunes, garçons et filles, sont victimes de ce climat. Cette situation réactive et cristallise, dans les rapports entre garçons et filles, des comportements associés aux stéréotypes sexuels. Majoritairement, les garçons sont associés au rôle d'agresseur et les filles à celui de victime. Cette dynamique est fortement tributaire de l'absence de nouveaux modèles significatifs d'hommes et de femmes.

En effet, lorsqu'il est question de harcèlement sexiste et sexuel entre les jeunes, les rapports de pouvoir et d'autorité qui font partie du processus de socialisation en sont largement responsables. Ainsi, le harcèlement chez les jeunes fait partie de l'assimilation de rapports sexués discriminants à l'égard des filles, de l'enfance à l'adolescence.

Chez les élèves des 5e et 6e années du primaire et des 1re et 2e années du secondaire

Les rapports filles-garçons : la différenciation des rôles

Dans les rapports entre les filles et les garçons de la fin du primaire et du début du secondaire, la relation évolue dans le sens où chacune et chacun manifestent de l'intérêt et du désir pour l'autre sexe, tout en faisant l'apprentissage de son pouvoir sur l'autre. Dans ce contexte, les filles de cette catégorie d'âge s'affirment aussi par des comportements d'agacement et d'intimidation, que ce soit en réponse aux comportements des garçons ou comme comportements qu'elles adoptent d'elles-mêmes.

Cependant, les filles semblent valoriser les comportements de contact physique où l'expression d'affection est très importante, tout en exerçant un certain pouvoir. À l'inverse, dans l'interprétation qui est fournie dans l'enquête effectuée en 1985 par la Centrale de l'enseignement du Québec, les garçons expriment leur affection en utilisant souvent la violence, qui peut se traduire par des manières brusques ou des écarts de langage envers le sexe opposé. Quant aux filles, elles affirment que « les garçons sont attirés par elles et veulent établir des relations affectives et sexuelles, mais dans un contexte où c'est le garçon qui domine, où c'est lui qui est le plus fort[5] ».

On pense que les garçons persistent dans cette façon d'être à cause de l'absence d'apprentissage ou de modèles significatifs pouvant leur montrer comment exprimer autrement leur affection au sexe opposé.

---

5. RICARD, Philippe, et autres. *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'école primaire et secondaire : analyse explicative des résultats des sondages menés auprès des étudiantes francophones de niveaux primaire 5, 6 et secondaire 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Québec*. Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, p. 38.

La différenciation des rôles s'exprime aussi dans des comportements sexistes : dans les jeux mixtes, les filles exercent plus rarement leur leadership seules; en effet, elles doivent le partager avec les garçons. Cette situation est le reflet des rapports de société où, très majoritairement, les hommes sont en autorité. Si ces comportements persistent dans les rapports garçons-filles, à ce niveau, comment penser ou imaginer que les rapports hommes-femmes puissent changer!

Les caractéristiques du harcèlement sexiste et sexuel

Le harcèlement sexiste

Le harcèlement sexiste est une forme d'intervention issue de l'idéologie sexiste, de l'intériorisation des stéréotypes sexuels appris. Il vise la femme et la fille selon les caractéristiques sociales de la féminité. C'est un rapport de pouvoir qui peut être généré par un sentiment de peur, d'impuissance, de haine ou de jalousie.

Si, en général, le harcèlement sexiste et sexuel se définit en fonction de la femme et de la fille, on ne peut ignorer que les garçons et les hommes peuvent être victimes de telles attitudes et de tels comportements en relation avec leur sexe.

Les attitudes et les comportements de harcèlement sexiste

Ces attitudes ou ces comportements sexistes se manifestent dans les situations suivantes :

- se faire agacer par les garçons;
- se faire menacer de se faire faire mal;
- se faire dire qu'elle est juste une fille;
- se faire dire qu'elle n'est pas capable;
- se faire tirer les cheveux;
- se faire injurier.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par toutes situations imposées dans la majorité des cas à la fille, mais dont les garçons peuvent aussi être victimes, où la connotation sexuelle est évidente. Ce qui aboutit, pour l'un comme pour l'autre, à être réduit ou réduite au statut d'objet sexuel.

Les attitudes et les comportements de harcèlement sexuel

Ces attitudes ou ces comportements sexuels se manifestent dans les situations suivantes:

- se faire «pogner» les seins;
- se faire «pogner» les fesses;
- se faire lever la jupe;
- se faire tasser, frôler;
- être exposée au voyeurisme, à l'exhibitionnisme;
- se faire caresser de force.

L'auteur et les lieux du harcèlement sexiste et sexuel

Généralement, les comportements de harcèlement proviennent surtout de garçons du même âge que les filles ou de garçons plus vieux et s'exercent dans les endroits les plus fréquentés de l'école : la classe et la cour de récréation.

Les réactions et les sentiments à l'égard du harcèlement sexiste et sexuel

Jusqu'à la puberté, les filles se défendent relativement bien devant le harcèlement sexiste et sexuel, ce qui n'exclut pas qu'elles éprouvent des sentiments de gêne, de colère et d'humiliation. Malheureusement, aucune étude ne permet de donner de l'information sur la réaction des garçons. Compte tenu de leur âge, les filles et les garçons peuvent évidemment reconnaître certaines situations conflictuelles comme étant du harcèlement sexuel et sexiste.

Les conséquences du harcèlement sexiste et sexuel

Les formes de harcèlement sexiste et sexuel que subissent les jeunes peuvent, d'une part, les amener à développer une identité sexuelle en conformité avec les stéréotypes sociaux déjà établis; d'autre part, on pense que ces mêmes formes de harcèlement peuvent aussi les amener à développer de nouveaux modèles.

Chez les élèves des 3e, 4e et 5e années du secondaire

Les filles du secondaire, de par les changements physiologiques, biologiques et hormonaux qui s'opèrent en elles, sont en train de devenir des femmes. Dans le contexte de la problématique du harcèlement, elles sont à même de reconnaître des comportements de harcèlement sexuel lorsque les situations les engagent de près sur le plan personnel ou physiologique. Dans d'autres circonstances, où le rapport est moins violent, où l'agression est moins violente, elles éprouvent, tout comme la femme adulte, de la difficulté à distinguer le harcèlement sexiste du flirt.

Les attitudes et les comportements de harcèlement sexiste et sexuel

Ce qui distingue les attitudes et les comportements de harcèlement sexiste et sexuel vécus par les filles du secondaire de ceux des plus jeunes est que les premières subissent sensiblement le même type de harcèlement que les adultes. Par exemple une élève :

- sera déshabillée des yeux;
- se fera présenter des images pornographiques;
- recevra des propositions sexuelles non désirées, etc.

L'auteur et les lieux du harcèlement sexiste et sexuel

Généralement, les élèves de la classe sont encore ceux qui provoquent principalement le harcèlement sexiste et sexuel. Toutefois, l'étude de la Centrale de l'enseignement du Québec sur le harcèlement sexiste et sexuel et sur l'agression sexuelle des filles du primaire et du secondaire souligne notamment que plus le personnel adulte masculin est en contact avec les filles, plus les possibilités de harcèlement augmentent.

Au secondaire, la majorité des comportements de harcèlement se vivent là où les garçons sont en gang : ce sont les lieux où il y a moins de surveillance, plus de circulation et où les relations entre les garçons et les filles sont plus impersonnelles. Ainsi, les corridors, la classe, la cafétéria, les casiers et les toilettes sont les lieux privilégiés. Par ailleurs, c'est dans la classe que se produisent le plus fréquemment les remarques et les comportements.

Les réactions et les sentiments à l'égard du harcèlement sexiste et sexuel

Devant des situations de harcèlement sexuel, les filles réagissent d'autant plus que ces situations les touchent personnellement, qu'elles s'avèrent plus menaçantes. Les filles réagissent alors fortement et émotivement.

Dans des situations de harcèlement sexiste, les filles, comme les femmes adultes, font comme si elles n'avaient rien entendu ou comme si cela ne les avait pas touchées. Cette attitude a pour effet d'augmenter leur «seuil de tolérance» de façon exagérée par rapport aux situations qu'elles subissent.

Le milieu scolaire n'est pas à l'abri de ces situations de harcèlement où les jeunes filles sont aux prises avec un adulte harceleur, en l'occurrence un enseignant, qui exerce du chantage ou effectue des menaces auprès d'elles. De telles situations peuvent durer très longtemps avant que l'on décide d'intervenir. Habituellement ces situations sont connues par plusieurs personnes qui gardent le silence au lieu de le briser.

Les conséquences du harcèlement sexiste et sexuel

Une des conséquences du harcèlement qui distingue les filles des femmes adultes est que certaines filles en ressortent avec la volonté de se faire plus respecter, mais cela n'exclut pas qu'elles puissent être ébranlées émotivement, se sentir dévalorisées, coupables ou adopter peu à peu des attitudes négatives envers les hommes. Tout comme la femme adulte qui, elle, dans les mêmes circonstances, est touchée dans sa performance au travail, les filles du secondaire sont détournées des apprentissages scolaires.

Les responsabilités du personnel scolaire

L'étude de la Centrale d'enseignement du Québec démontre qu'à l'école, et surtout dans la classe, la fille a, au départ, une probabilité beaucoup plus élevée de vivre des situations non désirées de la part des garçons que de la part des enseignants ou de tout autre membre du personnel, tels le concierge, le directeur, etc. Ce constat laisse supposer que le personnel scolaire, s'il fait moins de harcèlement, en tolère tout de même beaucoup. Cette grande tolérance est probablement attribuable à la difficulté de repérer et de bien mettre en évidence les comportements sexistes et harcelants.

L'étude mentionne que non seulement le personnel en milieu scolaire tolère des comportements de harcèlement sexiste, mais qu'il en reproduit. Il serait souhaitable que l'enseignant ou l'enseignante profite des remarques sexistes faites en classe pour faire contrepoids en expliquant le rôle de répression sociale de tels comportements, d'où l'obligation de remettre en question les effets et les influences des pratiques pédagogiques. Ce n'est pas tout d'éliminer le sexisme dans les manuels scolaires, il faut aussi analyser les pratiques éducatives, le langage employé, le climat et les attitudes des jeunes au sein d'un groupe.

Depuis quelques années, bien timidement, des filles s'orientent vers des métiers d'avenir en formation professionnelle. Cependant, la formation professionnelle est depuis longtemps un solide bastion de la population scolaire masculine. Plusieurs filles ont eu et ont encore à faire face à des comportements sexistes et sexuels, tolérés trop souvent par le personnel enseignant et quelquefois reproduits par ce dernier. Certaines jeunes filles ont même été amenées à abandonner leur formation, l'atmosphère étant devenue intolérable. La fille qui se trouve déjà en nombre minoritaire dans ce milieu vit alors une double situation d'isolement créée par les autres élèves et par les autorités.

Toutes les personnes qui interviennent dans le milieu scolaire ont intérêt à se pencher sur le phénomène du harcèlement sexiste et sexuel. Le ministère de l'Éducation a préparé du matériel didactique afin de soutenir les personnes qui souhaitent s'engager dans ce dossier.

Chapitre 3

L'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire

L'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire

L'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire s'inscrivent à l'intérieur de l'ensemble des responsabilités d'un organisme scolaire. Le présent chapitre décrit brièvement ces responsabilités et les conditions de succès d'une telle entreprise.

La responsabilité de l'employeur

En vertu de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, l'organisme employeur est tenu d'assurer un climat de travail non discriminatoire et, à cet égard, il est responsable des actes commis par son personnel dans l'exercice de ses fonctions et qui auraient pour conséquence de contrevenir aux droits et libertés garantis par les chartes. Dès lors, il incombe aux employeurs de prendre des initiatives afin de contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire. La mise sur pied d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel indique donc clairement la volonté de l'employeur d'assumer ses responsabilités en prenant les mesures dissuasives et efficaces qui s'imposent.

L'employeur peut être tenu responsable dans les cas suivants :

- lorsqu'il a manqué à son obligation d'assurer des conditions de travail justes et raisonnables et d'instaurer un climat convenable;
- lorsque ses employés et ses employées ont commis des actes répréhensibles dans l'exercice de leurs fonctions;
- lorsque les actes répréhensibles ont été commis par des tiers ou des personnes extérieures à l'organisation, tels des usagers ou des usagères ou encore des clients ou des clientes ou bien des bénévoles. Il faudra faire la preuve que l'employeur connaissait la situation et qu'il n'est pas intervenu pour y mettre fin.

Les conditions de succès de l'implantation d'une politique

L'engagement de la haute direction

Les objectifs d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel agissent en matière de changement des mentalités et des comportements. C'est la «culture» de l'organisme scolaire qui est parfois remise en cause.

Il est primordial qu'une telle démarche soit bien claire pour toutes les personnes. Tout projet qui vise à modifier en profondeur la culture et la gestion d'un organisme exige de la part de la direction une adhésion ferme et déclarée à ses principes et à ses objectifs. Il en est ainsi de la politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire dont la réussite et la crédibilité dépendent du degré d'engagement des personnes situées au plus haut niveau d'autorité dans l'organisme scolaire, soit la direction générale et le conseil des commissaires. Sans leur appui inconditionnel, il est illusoire de croire qu'on puisse élaborer et mettre en oeuvre une telle politique.

Les communications et l'information

Parallèlement à l'adhésion de la direction, l'organisme scolaire doit s'assurer que les gestionnaires, les membres du personnel et les élèves soient sensibilisés à la problématique du harcèlement sexuel en milieu scolaire, qu'elles et ils soient informés de la position de l'organisme sur le harcèlement et des mécanismes de recours et de soutien mis à la disposition des personnes harcelées. Pour chacune des étapes de mise en oeuvre de la politique, il est essentiel de prévoir des activités favorisant une diffusion large de l'information auprès de l'ensemble du personnel et des élèves. L'information transmise devra tenir compte de la culture organisationnelle et répondre aux besoins exprimés par le milieu.

Il est important de faire connaître :

- les objectifs et les principes poursuivis par la politique;
- les noms des personnes responsables de l'application de la politique;
- les personnes visées par cette politique;
- les exemples de comportements de harcèlement sexuel à bannir;
- les mécanismes d'aide et de recours.

L'information aux parents

Puisque cette politique vise aussi les élèves, les parents doivent donc recevoir l'information pertinente afin de connaître la démarche de la commission scolaire par rapport à la problématique du harcèlement et des moyens pour la contrer. Bien informés, les parents seront sans doute plus disposés à soutenir l'école et à assumer leurs responsabilités auprès de leurs enfants.

Les principales étapes d'élaboration d'une politique

Avant d'entreprendre la rédaction de la politique, l'organisme scolaire doit s'assurer que celle-ci répondra aux besoins du milieu et que les femmes et les filles y seront clairement désignées comme groupe cible. Il est aussi souhaitable d'y associer les différentes catégories de personnel et les associations. L'engagement de tous les partenaires dans une telle démarche contribuera à créer un climat d'échange d'idées et de confiance, atout indispensable à la résolution des plaintes.

Avant d'entreprendre la rédaction, la tenue d'un sondage est aussi possible. Cela permettra de connaître l'opinion du personnel et des élèves relativement au harcèlement sexuel, de vérifier les perceptions et de brosser un tableau du climat de travail et du climat général.

Pour ce faire, il s'agit de rédiger un questionnaire ou d'utiliser l'un ou l'autre des questionnaires suggérés aux annexes V et VI et de l'adapter aux besoins des élèves s'il y a lieu.

La constitution de l'équipe responsable du dossier

L'organisme scolaire doit confier à une personne de la haute direction la responsabilité de la mise en oeuvre de la politique pour contrer le harcèlement sexuel. Le choix de cette personne doit témoigner clairement de l'engagement de l'organisme scolaire. Cette personne doit se voir confier le pouvoir, les ressources humaines, financières et matérielles, l'information et le soutien nécessaires à la réalisation de son mandat. On confie habituellement cette responsabilité au directeur ou à la directrice des ressources humaines. De plus, une personne compétente pourrait être chargée des aspects plus techniques du dossier. Ces personnes auront, entre autres, pour mandat :

- d'élaborer une politique pour contrer le harcèlement sexuel;
- de la faire approuver par la direction de l'organisme scolaire;
- de procéder aux consultations auprès des gestionnaires, des syndicats, du personnel des différentes catégories d'emploi et des comités existants, tels les comités de parents, les comités d'école, les comités d'orientation et les comités d'élèves;
- de proposer des sessions d'information et de sensibilisation à tous et à toutes les gestionnaires et aux membres du personnel, et de les animer au besoin;
- de préparer le plan de mise en application de la politique et de le soumettre à l'approbation de la direction de l'organisme scolaire;
- de diffuser la politique auprès de l'ensemble du personnel scolaire et d'assurer, de façon continue, l'information et la formation en matière de harcèlement sexuel;
- de faire connaître la politique aux élèves;
- de soutenir toutes les personnes qui seront invitées à intervenir dans les différents mécanismes de traitement des plaintes saisies par l'organisme scolaire;
- d'évaluer périodiquement l'«état de santé» de la mise en oeuvre de la politique contre le harcèlement.

Les ressources financières

L'implantation d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire exigerait possiblement de la part de l'organisme scolaire de prévoir un budget qui pourrait servir, entre autres :

- à offrir la formation nécessaire aux gestionnaires et aux personnes qui auront à intervenir;
- à mener des consultations auprès des différentes catégories de personnel;
- à imprimer la politique : concept visuel, affiches, dépliants, etc.

Les éléments de la politique

La politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire comprend habituellement les éléments suivants :

- le titre;
- la raison d'être;
- la définition du harcèlement sexuel et la liste des comportements à bannir;
- les objectifs poursuivis;
- les principes sous-jacents;
- les champs d'application;
- les niveaux de responsabilité;
- les mécanismes de traitement des plaintes.

Le titre

Il importe de donner à la politique un titre qui définisse son objet et précise les destinataires. Exemple : Politique pour favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexiste et sexuel dans l'organisme scolaire...

La raison d'être

Le cadre dans lequel la politique s'inscrira dans l'organisme doit être clairement délimité. On peut aussi faire état des articles de la Charte des droits et libertés de la personne qui énoncent l'interdiction de faire du harcèlement sexuel. Exemple : La présente politique s'inscrit dans l'esprit de la Charte des droits et libertés de la personne qui stipule aux articles 1, 4, 10, 10.1 et 46 ce qui suit...

La définition du harcèlement sexuel et la liste des comportements à bannir

Au chapitre 1 du présent document se retrouvent une définition du harcèlement sexuel et une liste d'exemples de comportements de harcèlement à connotation sexuelle et sexiste à bannir semblables à ce que devrait comporter toute politique.

Au regard des élèves du primaire et du secondaire, les caractéristiques particulières du harcèlement chez cette population scolaire sont exposées au chapitre 2.

Les objectifs poursuivis

L'objectif général présent dans les politiques existantes est le suivant : « Garantir à toutes les personnes au service de l'organisme scolaire un milieu exempt de harcèlement sexuel. »

Des objectifs particuliers suivent :

- sensibiliser les gestionnaires, le personnel scolaire et les élèves à la problématique du harcèlement sexuel et leur faire connaître la position de l'organisme scolaire à ce sujet;

- fournir le soutien nécessaire en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement sexuel;
- assurer la formation des personnes qui auront éventuellement à intervenir dans le processus de traitement des plaintes;
- reconnaître, pour chaque personne, les droits suivants :
  - le respect de son intégrité physique ou psychologique,
  - la sauvegarde de sa dignité,
  - des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent la santé et la sécurité de toutes les personnes,
  - un environnement sain pour les élèves.

Les principes sous-jacents

L'énumération des principes vient appuyer les objectifs définis précédemment et clarifier les buts visés par la politique :

- affirmer que le harcèlement constitue une violation des droits de la personne;
- créer des moyens de formation, d'information et de sensibilisation afin de mettre fin aux comportements de harcèlement sexuel et de les prévenir;
- assurer à chacune des parties un mécanisme d'aide et de recours et un traitement équitable;
- assurer le droit à la confidentialité;
- assurer la poursuite du dossier jusqu'à la fin;
- assurer à la personne qui porte plainte le droit de conserver la pleine maîtrise de son dossier, y compris la décision de mettre fin à la démarche;
- assurer à la personne qui porte plainte le droit d'utiliser d'autres recours;
- assurer à la personne qui porte plainte qu'elle ne subira aucun préjudice.

Les personnes visées par l'application de la politique

Il convient de désigner toutes les personnes qui seront visées par l'application de la politique, notamment :

- toute personne travaillant avec ou sans rémunération pour l'organisme scolaire;
- toute personne qui reçoit des services éducatifs (jeunes et adultes);
- toute personne bénéficiant d'un service offert par l'organisme;
- toute personne extérieure qui fait affaire avec le personnel de l'organisme (fournitures, sous-traitance, clientèle, etc.)

Les niveaux de responsabilité

La politique doit permettre d'établir les responsabilités qui devront être prises et de désigner les personnes chargées de les assumer. L'exemple suivant est inspiré de la politique de la Commission des écoles catholiques de Québec :

- **Direction générale :**

  Responsable de la mise en application de la politique.

- **Direction des ressources humaines :**

  Responsable des modalités de la mise en application de la politique soit :
  - la diffusion;
  - la formation des personnes-ressources au premier niveau;
  - la formation et le soutien auprès des membres du service conseil;
  - l'application des mesures prévues aux trois niveaux d'intervention;
  - la rédaction d'un rapport annuel à la direction générale.

- **Direction des écoles, des centres et des services :**

  Collabore à la mise en application de la présente politique et nomme une personne-ressource dans l'unité administrative.

  Au regard des élèves, l'équipe de l'école peut prendre en charge la responsabilité de les informer et de les sensibiliser et de voir à l'application de la politique. Elle sera soutenue par les responsables du dossier à la commission scolaire.

Les mécanismes de traitement des plaintes

Les mécanismes de traitement des plaintes servent à apporter une solution aux situations de harcèlement sexuel dans l'organisme scolaire. Ces mécanismes méritent une plus grande clarification, compte tenu que la résolution des plaintes s'appuie sur eux.

À ce jour, les organismes scolaires ayant adopté une politique pour contrer le harcèlement sexuel ont opté pour une procédure qui comprend trois niveaux d'intervention.

Pour le personnel scolaire

La personne qui porte plainte est la toute première intervenante. Elle a la responsabilité de signifier clairement son non-consentement à la personne qui la harcèle. Si elle le désire, elle peut se faire accompagner d'une ou d'un témoin. La personne qui porte plainte peut également, si elle le juge pertinent, s'adresser directement à l'un des trois niveaux qui sont présentés ci-dessous :

- *Premier niveau d'intervention*

  Le premier niveau se situe dans l'organisme, soit l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre administratif. La ou les personnes qui interviennent doivent accueillir et écouter la personne qui porte plainte, lui faire connaître ses droits et les recours existants dans la politique et lui présenter aussi les recours à l'extérieur de l'organisme.

- *Deuxième niveau d'intervention*

  La plainte est portée devant un service conseil nommé par la direction responsable du dossier. La nomination des membres peut être faite à partir de noms suggérés par les associations professionnelles ou syndicales. Le service conseil reçoit la plainte, fait l'enquête administrative et, si possible, règle la plainte. Sinon, il transmet le dossier à la direction du service responsable et fait des recommandations (au troisième niveau d'intervention).

- *Troisième niveau d'intervention*

  La plainte est portée devant une personne ayant l'autorité d'appliquer des sanctions afin de régler le problème par des mesures administratives ou disciplinaires.

  La politique pourrait prévoir des délais de traitement raisonnables, et ce, à tous les niveaux d'intervention, assurant à la personne plaignante que tout est mis en oeuvre pour régler le différend à la satisfaction des parties.

  À l'annexe VII «Mécanismes de recours, intervention du 2e niveau - Guide à l'usage du service-conseil», pages 9 à 13, on retrouve une description des mécanismes de recours adoptée par la Commission des écoles catholiques de Québec.

Pour les élèves

En général, on s'attend de la personne qui porte plainte qu'elle soit la première intervenante. Par ailleurs, dans le cas des élèves du primaire et du secondaire, la personne en autorité qui est témoin de situations ou de comportements de harcèlement doit intervenir très rapidement.

- *Premier niveau d'intervention*

  Le premier niveau pourrait se situer dans l'école ou la classe. L'équipe de l'école aura déterminé la ou les personnes-ressources qui recevront les plaintes des élèves. Voici quelques suggestions quant au choix des personnes-ressources.

  Au primaire, le choix pourra se porter sur l'enseignante ou sur l'enseignant de chaque classe ou encore sur une personne bien connue dans l'école. Dans les deux cas, la crédibilité de cette personne doit être bien établie et elle doit jouir d'une très grande confiance auprès des élèves, par exemple l'infirmière, la ou le psychologue, etc.

  Au secondaire, la chargée ou le chargé de classe peut devenir une personne-ressource. On peut également choisir une personne parmi le personnel professionnel non enseignant que les élèves connaissent bien et en qui elles et ils peuvent avoir pleine confiance, par exemple la conseillère ou le conseiller d'orientation, la ou le psychologue.

  Un des critères importants à retenir dans le choix d'une personne-ressource est qu'elle jouisse d'une très grande crédibilité, et ce, auprès de tout le monde.

  Cette personne-ressource doit accueillir, écouter et réconforter l'élève qui porte plainte. Elle vérifie si l'élève a signifié son non-consentement; dans le cas contraire, elle doit l'aider à le faire. Elle lui fait connaître ses droits et les recours existants dans la politique et lui présente aussi les autres recours.

  La personne-ressource peut, si la plaignante ou le plaignant y consent, rencontrer l'individu harceleur. Elle peut vérifier dans les jours suivants auprès de la personne plaignante si l'individu harceleur a arrêté son comportement.

  Elle informe immédiatement la direction de l'unité administrative et, en tenant compte du cas, peut décider de diriger la personne qui porte plainte vers le comité d'aide aux élèves victimes de harcèlement.

- *Troisième niveau d'intervention*

  La plainte est portée devant une personne ayant l'autorité d'appliquer des sanctions afin de régler le problème par des mesures administratives ou disciplinaires.

  La politique pourrait prévoir des délais de traitement raisonnables, et ce, à tous les niveaux d'intervention, assurant à la personne plaignante que tout est mis en oeuvre pour régler le différend à la satisfaction des parties.

  À l'annexe VII «Mécanismes de recours, intervention du 2e niveau - Guide à l'usage du service-conseil», pages 9 à 13, on retrouve une description des mécanismes de recours adoptée par la Commission des écoles catholiques de Québec.

Pour les élèves

En général, on s'attend de la personne qui porte plainte qu'elle soit la première intervenante. Par ailleurs, dans le cas des élèves du primaire et du secondaire, la personne en autorité qui est témoin de situations ou de comportements de harcèlement doit intervenir très rapidement.

- *Premier niveau d'intervention*

  Le premier niveau pourrait se situer dans l'école ou la classe. L'équipe de l'école aura déterminé la ou les personnes-ressources qui recevront les plaintes des élèves. Voici quelques suggestions quant au choix des personnes-ressources.

  Au primaire, le choix pourra se porter sur l'enseignante ou sur l'enseignant de chaque classe ou encore sur une personne bien connue dans l'école. Dans les deux cas, la crédibilité de cette personne doit être bien établie et elle doit jouir d'une très grande confiance auprès des élèves, par exemple l'infirmière, la ou le psychologue, etc.

  Au secondaire, la chargée ou le chargé de classe peut devenir une personne-ressource. On peut également choisir une personne parmi le personnel professionnel non enseignant que les élèves connaissent bien et en qui elles et ils peuvent avoir pleine confiance, par exemple la conseillère ou le conseiller d'orientation, la ou le psychologue.

  Un des critères importants à retenir dans le choix d'une personne-ressource est qu'elle jouisse d'une très grande crédibilité, et ce, auprès de tout le monde.

  Cette personne-ressource doit accueillir, écouter et réconforter l'élève qui porte plainte. Elle vérifie si l'élève a signifié son non-consentement; dans le cas contraire, elle doit l'aider à le faire. Elle lui fait connaître ses droits et les recours existants dans la politique et lui présente aussi les autres recours.

  La personne-ressource peut, si la plaignante ou le plaignant y consent, rencontrer l'individu harceleur. Elle peut vérifier dans les jours suivants auprès de la personne plaignante si l'individu harceleur a arrêté son comportement.

  Elle informe immédiatement la direction de l'unité administrative et, en tenant compte du cas, peut décider de diriger la personne qui porte plainte vers le comité d'aide aux élèves victimes de harcèlement.

Si le harcèlement vient du milieu scolaire, la direction prend toutes les mesures pour le faire cesser. Dans un premier temps, elle rencontre la personne harcelée et l'individu harceleur séparément et peut décider de les rencontrer ensemble par la suite. La personne-ressource qui est déjà intervenue peut donner son avis à la direction et lui faire part de ses commentaires. La direction s'assure que les parents des élèves impliqués soient informés.

La direction peut aussi demander l'aide du comité d'aide aux élèves victimes de harcèlement sexiste ou sexuel.

- *Deuxième niveau d'intervention*

  Un comité d'aide aux élèves victimes de harcèlement sexiste ou sexuel peut être formé, surtout au secondaire où des cas plus graves de harcèlement peuvent se produire, notamment entre une personne adulte et une ou un élève, ou encore entre les élèves. Ce comité est formé de personnes représentant différentes catégories d'emploi. Compte tenu que les cas les plus fréquents de harcèlement se rencontrent chez les femmes et les filles, on peut opter pour un comité à majorité féminine.

  Le rôle du comité consiste à accueillir l'élève qui se plaint de harcèlement, à l'informer de la politique, à la ou le réconforter au besoin et à convenir d'une démarche de résolution du problème. Il doit aussi informer la direction de l'unité administrative de l'existence du cas de harcèlement.

  Le comité fait une enquête administrative, rencontre l'individu harceleur s'il le juge nécessaire, et, si possible, règle la plainte. En l'absence de règlement, le comité transmet le dossier aux responsables du dossier à la commission scolaire, afin que des mesures soient prises pour faire cesser le harcèlement et appliquer des mesures disciplinaires, s'il y a lieu.

- *Troisième niveau d'intervention*

  La plainte est portée devant la ou le responsable du dossier à la commission scolaire; cette personne reçoit les avis et les recommandations du comité d'aide aux victimes. Elle applique, s'il y a lieu, des mesures administratives ou disciplinaires appropriées conformément aux conventions, aux règlements et aux lois en vigueur.

  La politique pourrait prévoir des délais de traitement raisonnables, et ce, à tous les niveaux d'intervention, assurant à la personne plaignante que tout est mis en oeuvre pour régler le différend à la satisfaction des parties.

Les principes entourant le traitement des plaintes

Le code d'éthique

Un code d'éthique devrait compléter les mécanismes de traitement des plaintes. Celui-ci doit orienter les décisions ou les actions en respectant les principes suivants :

- la plainte appartient à la personne qui porte plainte. Il faut son accord pour mettre en marche les différentes étapes de la procédure. Celles-ci peuvent être interrompues à sa demande;

- la confidentialité est requise pour toutes les personnes qui interviennent dans le dossier ou qui peuvent apporter un éclairage nouveau. La personne qui porte plainte connaîtra l'identité de ces personnes;
- le traitement doit être équitable pour toutes les personnes qui interviennent dans le dossier de la plainte;
- personne ne subira de préjudice ni de représailles dans l'utilisation de la politique.

L'entrevue avec la personne qui porte plainte[6]

On peut s'attendre à certaines réticences et même à de la méfiance, de la part de la personne qui porte plainte, à exposer les événements entourant une situation de harcèlement. Il est important d'avoir à l'esprit que chaque personne possède un seuil de tolérance qui lui est propre. Certains comportements peuvent paraître anodins, mais constituer véritablement du harcèlement sexuel pour la personne qui porte plainte. D'où l'importance d'adopter une attitude réceptive et mettre de côté les préjugés. Advenant l'apparition d'un comportement perturbé, il peut s'avérer important de vérifier si, dans son entourage, la personne qui porte plainte a trouvé le support moral requis. On peut lui suggérer de recourir au service d'aide individuel ou encore au Programme d'aide aux employés de l'organisme scolaire.

La consignation des informations[7]

Il est important de consigner certaines informations par écrit pour pouvoir s'y référer au besoin. Dans certains cas, la cueillette des informations pourra s'étaler sur plusieurs rencontres. Cet exercice aidera à clarifier la situation. Vous trouverez à l'annexe VII un dossier complet sur la façon de consigner les informations.

L'analyse de la recevabilité de la plainte[8]

Avant d'entreprendre une démarche, on doit s'assurer qu'il s'agit bien à première vue de harcèlement sexuel. À ce stade, le rôle de la ou des personnes-ressources n'est pas d'agir comme un juge le ferait et d'évaluer le bien-fondé du dossier. La ou les personnes-ressources doivent s'assurer que les faits allégués par la personne qui porte plainte, s'ils étaient prouvés, constitueraient du harcèlement sexuel. La preuve n'a pas à être «faite» à ce stade-ci.

Il importe d'analyser la situation en se référant aux éléments fondamentaux de la définition du harcèlement sexuel :

- l'aspect de la connotation sexuelle du ou des comportements reprochés;
- le caractère non désiré de ces agissements;

---

6. Adaptation d'un extrait du document : MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail*, Québec, Direction de la détention, 1992, p. 16.
7. Adaptation d'un extrait du document : MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail*, Québec, Direction de la détention, 1992, p. 16.
8. Adaptation d'un extrait du document : MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail*, Québec, Direction de la détention, 1992, p. 17.

- l'effet harcelant de la conduite, que ce soit par la répétition des gestes ou par les conséquences ou représailles qu'a entraînées le refus de ces gestes ou encore par la gravité du geste reproché.

Il est à noter que le caractère répétitif des gestes n'est pas exigé quand il s'agit d'un geste grave. On peut appliquer une règle de proportionnalité : plus l'acte reproché est grave, moins il a besoin d'être répété pour constituer du harcèlement sexuel. Il en serait ainsi d'un comportement qui entraînerait, pour la personne qui porte plainte, des conséquences sur ses conditions de travail ou sur sa vie privée.

L'entrevue avec la personne dont on se plaint[9]

Il est de la responsabilité de la ou des personnes intervenantes de rencontrer la personne qui présumément harcèle et de recueillir sa version des faits. À cette fin, on doit l'informer du nom de la personne qui porte plainte et des allégations essentielles de la plainte déposée contre elle. Cette stratégie présuppose beaucoup de prudence. Il est important d'éviter, lors de l'entrevue, d'adopter un ton accusateur. Il importe de faire preuve d'impartialité.

À l'annexe VII, on trouve un dossier où il est possible de consigner tous les renseignements relatifs à la personne présumée harceleuse.

L'implantation de la politique

Une fois la politique pour contrer le harcèlement en milieu scolaire adoptée par le conseil des commissaires, la stratégie mise en place pour son implantation appartient à la commission scolaire. C'est maintenant au milieu d'être saisi de la nouvelle politique et de s'engager dans l'atteinte des objectifs.

Au début de ce chapitre, les conditions de succès de l'implantation d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire sont présentées explicitement. On y fait mention, entre autres, de l'importance de l'engagement des personnes situées au plus haut niveau d'autorité dans l'organisme scolaire par rapport à la politique et de l'effort qu'elles devront déployer pour sensibiliser le personnel scolaire et les élèves à la problématique du harcèlement sexuel en milieu scolaire et pour les informer des moyens mis en place pour le contrer.

La sélection et la formation des personnes responsables aux différents niveaux d'intervention

Les personnes qui seront désignées pour recevoir les plaintes à l'un ou l'autre des trois niveaux d'intervention doivent nécessairement démontrer un intérêt à remplir cette tâche, une capacité d'écoute pour établir une relation d'aide et posséder une crédibilité à toute épreuve.

9. Adaptation d'un extrait du document : MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail*, Québec, Direction de la détention, 1992, p. 18-19.

Ces personnes doivent recevoir de la part de l'employeur tout le soutien nécessaire pour leur formation ainsi que les pouvoirs et les moyens pour intervenir en temps et lieu. En ce qui concerne la formation, l'organisme scolaire devrait faire en sorte que les éléments suivants soient connus des personnes-ressources:

- les éléments relatifs à la problématique du harcèlement sexuel;
- les comportements des victimes et des personnes qui harcèlent;
- les conséquences de situations de harcèlement sexuel;
- les problèmes particuliers à un double harcèlement (ex. : race et sexe);
- les conséquences du harcèlement vécu selon différents modèles (ex. : élève-élève, enseignante ou enseignant-élève, élève-enseignant ou enseignante).

L'équipe responsable du dossier dans l'organisme scolaire doit s'assurer que les personnes désignées reçoivent la formation pertinente. Il est aussi possible de faire appel à des ressources extérieures pour permettre à celles et ceux qui seront appelés à participer à la mise en oeuvre de la politique d'acquérir la compétence nécessaire.

Certains organismes possèdent une expertise reconnue en matière d'élaboration de politiques pour contrer le harcèlement et ont mis au point des programmes de formation liés à leur application. Par exemple, la Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec peut, sur demande, participer à l'élaboration de sessions de formation. Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail offre des sessions de formation et de consultation (voir au chapitre 5).

La distribution de la politique

Une fois la politique adoptée, l'organisme scolaire fait l'inventaire des canaux de communication existant dans son milieu et procède à sa distribution. La politique est remise:

- à tout le personnel de l'organisme scolaire;
- aux élèves de l'éducation des adultes;
- aux nouveaux employés et employées au moment de leur engagement;
- aux personnes engagées comme surnuméraires ou contractuelles;
- aux comités d'école;
- aux bénévoles.

Quant aux élèves du primaire et du secondaire, on peut leur remettre un dépliant qui renfermera les principaux renseignements relatifs à la politique, notamment : l'existence de la politique, la définition du harcèlement sexiste et sexuel, des exemples de manifestations de harcèlement à bannir et les noms des personnes-ressources qui seront à leur disposition. Ce dépliant pourra comporter des dessins, des graphiques, des éléments pouvant capter l'attention des jeunes.

La diffusion de l'information complémentaire

Afin de sensibiliser davantage le personnel scolaire et les élèves, de recueillir des réactions et de susciter des discussions, l'organisme scolaire aura intérêt, par l'intermédiaire de l'équipe responsable du dossier, ou par une autre personne, à organiser des rencontres auprès du personnel de chacune des unités administratives.

En ce qui a trait aux élèves, les directions d'école et des centres d'éducation des adultes, en collaboration avec les directions des services éducatifs, peuvent définir un plan de formation à leur intention et en informer l'équipe responsable du dossier. D'ailleurs, le ministère de l'Éducation a préparé un recueil d'activités à l'intention du personnel scolaire afin de l'aider à sensibiliser les élèves au harcèlement sexiste et sexuel.

Il convient de rappeler les principaux renseignements à transmettre :

- expliquer les motifs pour lesquels l'organisme scolaire s'engage à mettre en place une telle politique;
- sensibiliser le personnel et les élèves à la problématique du harcèlement sexuel;
- fournir des renseignements supplémentaires sur différents éléments de la politique;
- fournir de l'information sur la responsabilité individuelle au regard de cette forme de discrimination ainsi que sur la responsabilité de l'employeur, comprenant, pour ce dernier, l'obligation d'imposer des sanctions, le cas échéant;
- fournir de l'information sur la responsabilité des autorités de la commission scolaire.

L'application de la politique

L'organisme scolaire doit fixer la date d'entrée en vigueur de ladite politique et faire connaître les noms des personnes-ressources des différents niveaux d'intervention.

Pour le personnel scolaire

Les gestionnaires des unités administratives peuvent jouer un rôle important à cette étape. Au regard de la mise en place du mécanisme d'intervention du premier niveau, dans leur unité administrative, ils peuvent, d'une part, jouer un rôle de soutien auprès de la personne-ressource et, d'autre part, s'assurer que leur équipe a toute l'information appropriée. À cet égard, les personnes responsables du dossier de la politique ont intérêt à organiser des sessions de formation ou à prévoir des moments de réflexion auprès des gestionnaires afin de les soutenir dans leur rôle.

Pour les élèves

Au primaire, l'équipe de l'école est la mieux placée pour informer les élèves de la position de la commission scolaire au regard du harcèlement et des mécanismes de recours et de soutien mis à leur disposition.

Au secondaire, l'équipe de l'école demeure encore le groupe privilégié pour donner cette information. On peut aussi profiter d'activités offertes dans le cadre des services aux élèves, des différents comités d'élèves, du journal et de la radio de l'école.

Pour les parents

Par l'intermédiaire du comité d'école, les parents pourront être assurés d'obtenir l'information pertinente à l'application de la politique.

L'évaluation de la politique

L'évaluation de la politique peut se faire à partir des activités effectuées depuis un an ou plus. L'équipe responsable réalise cette étape avec la participation des personnes-ressources présentes dans les trois niveaux d'intervention. Différents éléments peuvent être évalués :

- la pertinence de la mise en place de trois niveaux d'intervention;
- les répercussions de la politique, son utilisation, son application, notamment :
  - les besoins en information et en formation,
  - les réactions du personnel,
  - le rôle des gestionnaires,
  - le degré de crédibilité accordé à cet outil de gestion, etc.,
  - les réactions des élèves.

Une enquête anonyme peut être menée auprès des personnes intervenant dans les mécanismes afin de mesurer le degré d'utilisation de la politique :

- ces personnes ont-elles eu à intervenir?
- combien de fois?
- quelles sont les catégories de personnel touchées?
- y a-t-il eu des élèves ou des parents qui ont utilisé la politique?

Une telle évaluation peut se faire chaque année. Cependant, après trois ans, l'ensemble de la politique devrait être évalué afin d'y apporter les correctifs nécessaires.

Chapitre 4

Les recours légaux et autres

Les recours légaux et autres

Au chapitre 3, on a fait état des principes entourant les plaintes et des différentes étapes à franchir pour les régler. Le chapitre 4 présente les autres recours dont on peut disposer en matière de harcèlement sexuel.

Premier recours : les conventions collectives et les décrets

Plusieurs conventions collectives des syndicats de personnel travaillant dans les commissions scolaires ont des dispositions relatives au harcèlement sexuel. Celles-ci peuvent comprendre soit des définitions ou des énoncés de principes, soit la mise en place de comités ad hoc ou des mécanismes de résolution de plaintes et, en cas d'échec, l'utilisation de la procédure de grief qui doit être entendu en priorité. Si l'on tient compte de la diversité des commissions scolaires en ce qui a trait à leurs différentes catégories de personnel, le présent document ne saurait contenir la liste de toutes les clauses concernant le harcèlement sexuel. Cependant, il est très important, avant d'élaborer une politique, de connaître ces dispositions (voir l'annexe I à ce sujet).

À noter que les règlements concernant les conditions de travail des cadres ne contiennent pas de clauses sur le harcèlement sexuel.

La Commission des droits de la personne du Québec

Toute personne qui a des motifs sérieux de croire être victime de harcèlement sexuel peut déposer une plainte selon l'article 74 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec :

> « Peut porter plainte à la Commission toute personne qui se croit victime d'une violation des droits relevant de la compétence d'enquête de la Commission. Peuvent se regrouper pour porter plainte, plusieurs personnes qui se croient victimes d'une telle violation dans des circonstances analogues.
>
> « La plainte doit être faite par écrit.
>
> « La plainte peut être portée, pour le compte de la victime ou d'un groupe de victimes, par un organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupement. Le consentement écrit de la victime ou des victimes est nécessaire, sauf s'il s'agit d'un cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées prévu au premier alinéa de l'article 48.
>
> « Un organisme peut aussi déposer une plainte au nom d'une ou de plusieurs personnes pourvu que la ou les personnes y consentent par écrit. »

L'article 49 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Voici le texte de cet article :

« Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

« En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires. »

Le recours prévu au Code civil du Québec

Voir les articles 1457 à 1464 à l'annexe II, concernant le recours en responsabilité civile prévu au Code civil du Québec.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

La Commission de la santé et de la sécurité du travail reconnaît le droit à l'indemnité de remplacement de revenu lorsque le harcèlement sexuel amène une invalidité. L'article 2.1 (a) de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles laisse place à «tout événement», quelle qu'en soit la cause, qui survient au travail ou qui entraîne pour la personne une blessure, une maladie ou le décès.

La notion d'invalidité ne se limitant pas qu'aux lésions physiques, il est donc possible d'indemniser des victimes pour des causes psychologiques dues au harcèlement sexuel.

Plainte pénale portée en vertu du Code criminel

L'expression «harcèlement sexuel» n'est pas mentionnée comme telle au Code criminel. Cependant, les comportements violents ou dangereux (impliquant la force) ainsi que ceux qui impliquent l'utilisation d'une situation de pouvoir en vue de porter atteinte à l'intégrité physique et morale d'une personne et, en particulier d'une personne mineure, sont criminels.

La Loi sur la protection de la jeunesse

La Loi sur la protection de la jeunesse vise à protéger l'enfant dont la sécurité et le développement sont compromis.

Compte tenu de la spécificité éducative des commissions scolaires, cette loi devrait déjà y être bien connue. Si cela s'avère nécessaire, on pourra se reporter à l'article 38 qui contient l'énumération des situations où la sécurité et le développement de l'enfant sont compromis ainsi qu'à l'article 39 en vertu duquel le signalement de telles situations est obligatoire et doit se faire, sans délai, à la Direction de la protection de la jeunesse.

On trouve le texte des articles 38 et 39 de cette Loi à l'annexe II.

Chapitre 5

La formation et les outils existants

La formation et les outils existants

Le traitement de la problématique du harcèlement sexuel nécessite beaucoup de tact et de diplomatie. Dans les chapitres précédents, il a été fait mention des responsabilités de l'employeur, des conditions d'élaboration et de mise en oeuvre d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire et des principaux recours.

Le présent chapitre contient une liste de moyens et d'outils qui peuvent aider les organismes scolaires qui veulent s'approprier la problématique du harcèlement sexuel et sexiste en milieu scolaire ou qui souhaitent implanter une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire.

Les publications du ministère de l'Éducation sur le harcèlement

En plus du présent document portant sur l'implantation d'une politique pour contrer le harcèlement, le ministère de l'Éducation en a produit deux autres liés à ce sujet: l'un présente une session de formation du personnel scolaire et l'autre, un recueil d'activités à l'intention des élèves du primaire et du secondaire. Les coordonnées de ces publications sont données dans la bibliographie qui termine ce document.

Les services offerts par la Commission des droits de la personne du Québec

Une session de formation

La Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec donne une session de formation en milieu de travail aux personnes chargées de mettre en oeuvre les programmes de gestion ayant pour objectif de contrer le harcèlement sexuel.

Ces personnes pourront ainsi acquérir les connaissances, développer les habiletés et adopter les attitudes indispensables au traitement des problèmes découlant du harcèlement sexuel. Les thèmes abordés sont les suivants :

- la définition du harcèlement sexuel;
- les points de repère servant à reconnaître les comportements le harcèlement;
- les aspects juridiques de la question (lois et jurisprudence);
- la résolution des problèmes dans les meilleurs délais;
- les attitudes et les comportements à adopter à l'égard des personnes victimes ou coupables de harcèlement sexuel;
- l'enquête à mener dans un organisme.

Au cours de la session, divers moyens seront utilisés afin que les participants et les participantes puissent bien intégrer la théorie : exposés, exercices, échanges de vues, présentation audiovisuelle et analyses de cas.

Durée :

Une journée, de 9 h à 17 h.

Des services sur mesure

La Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec offre également, à ceux et à celles qui désireraient y avoir recours, des services de consultation, d'experts-conseils, de personnes-ressources ainsi que de conférencières et de conférenciers.

Pour plus de renseignements, il suffit de communiquer avec la:

Commission des droits de la personne
360, rue Saint-Jacques Ouest, 2e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1P5
Téléphone : (514) 873-5146 (poste 344)
Téléphone (sans frais) : 1 800 361-6477 (poste 344)

Le soutien professionnel offert par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail intervient à deux niveaux en ce qui a trait au harcèlement :

- en offrant un appui aux personnes victimes de harcèlement sexuel, les informant des stratégies légales ou autres auxquelles elles peuvent avoir recours;
- en offrant des sessions de formation et de sensibilisation dans les écoles, les entreprises, les syndicats et les organismes communautaires.

Les sessions touchent les sujets suivants :

- la rédaction d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel;
- la formation aux cadres, afin de leur permettre de démystifier la notion de harcèlement;
- la formation aux membres du personnel de l'entreprise afin de leur faire connaître la politique adoptée par leur organisme.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec peut être rejoint à l'adresse suivante :

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail
4229, rue Delorimier
Montréal (Québec)
H2H 2A9
Téléphone : (514) 526-0789

Les autres publications du ministère de l'Éducation

Le ministère de l'Éducation a publié des documents ayant un rapport plus ou moins étroit, selon le cas, avec la problématique du harcèlement sexiste et sexuel en milieu scolaire, que ce soit par le sujet traité, par les démarches ou par les mesures d'intervention proposées. Les publications mentionnées ont déjà été distribuées dans les réseaux scolaires public et privé. Pour en savoir plus sur ces publications, veuillez vous adresser à votre organisme ou à votre établissement d'enseignement.

Publications de la Coordination à la condition féminine

- *Clippe, mais clippe égal*, 1990 (vidéo).
- *Clippe, mais clippe égal - Guide d'animation*, 1991. (28-2525-01)
- *La violence et le sexisme dans les vidéoclips - Guide de participation à la session de perfectionnement*, 1991. (28-2525-05)

La vidéo s'adresse aux élèves et vise à leur faire acquérir un esprit critique à l'égard du sexisme et de la violence dans les vidéoclips. Le guide d'animation et le guide de participation sont conçus pour amener le personnel en milieu scolaire à réfléchir sur le phénomène de la violence et du sexisme.

- *VIRAJ - Programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses des jeunes - Animation en classe*, LAVOIE, Francine, et autres, 1994. (28-2665)
- *VIRAJ - Programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses des jeunes - Session de perfectionnement du personnel scolaire*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994. (28-2665-01)

Ces documents et l'animation qui en découle visent à changer les attitudes et les comportements des jeunes dans leurs relations avec leurs partenaires amoureux. Ces documents sont distribués au cours des sessions de formation.

- *Vers qui? Vers quoi? - Guide de l'adulte*, 1993. (28-2632)
- *Vers qui? Vers quoi? - Recueil de fiches d'activités pour les enfants et de textes de réflexion pour les parents*, 1993. (28-2631)
- *Vers qui? Vers quoi? Session de perfectionnement*, 1994. (21-0005)

Ce matériel, dont les groupes cibles sont ceux de l'éducation préscolaire, du premier cycle du primaire et leurs parents, porte sur la question du sexisme dans l'éducation des jeunes enfants.

- *Acquisitions d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'animation*, 1989. (28-2426-03)
- *Acquisitions d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide de participation*, 1989. (28-2426-01)
- *Acquisitions d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'activités pour les élèves*, 1989. (28-2426-02)

Ces documents sont conçus pour sensibiliser les élèves et le personnel en milieu scolaire à la présence de stéréotypes sexistes et à analyser les comportements et les pratiques sexistes présents dans les différentes façons d'agir.

- *D'un commun accord. Matériel de soutien pédagogique sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons. Enseignement primaire, 6e année du primaire*, 1990. (28-2482)

Ce matériel qui peut être utilisé dans des cours de français et de formation personnelle et sociale de 6e année du primaire permet de sensibiliser les jeunes aux nouveaux rapports entre les hommes et les femmes. Les sujets traités se prêtent également bien aux centres d'intérêt des élèves du premier cycle du secondaire.

Publications de la Direction de la formation générale des jeunes

- *Formation personnelle et sociale. Programme d'études - Primaire*, 1984. (16-2707)
- *Formation personnelle et sociale. Programme d'études - Secondaire*, 1982. (16-3707)
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Relations interpersonnelles - Primaire*, 1985. (16-2707-04)
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Relations interpersonnelles - Secondaire*, 1986. (16-3707-04)
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Éducation à la sexualité - Primaire*, 1985. (16-2707-02)
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Éducation à la sexualité - Secondaire*, 1986. (16-3707-02)

Au cours de certaines activités proposées dans ces documents, on explore des émotions, des attitudes et des comportements qui peuvent conduire au harcèlement sexiste et sexuel.

Publications de la Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires

- *Prévenir et contrer la violence à l'école - Document d'information*, 1988. (28-1974)
- *Prévenir et contrer la violence à l'école - Session de formation*, 1990. (28-1974-01)
- *Les services d'encadrement et de surveillance à l'école - Guide d'orientation*, 1989. (28-1975)
- *Les services d'encadrement et de surveillance à l'école - Session de formation*, 1989. (16-1528)

Ces documents qui visent à susciter une réflexion sur les services d'encadrement et de surveillance des élèves et à renseigner le milieu scolaire sur la question de la violence proposent également des démarches d'intervention et des mesures pouvant être adoptées dans des situations qui posent un problème.

À noter tout particulièrement le document *Prévenir et contrer la violence à l'école - Document d'information* qui renferme une série de mesures visant à prévenir et à contrer la violence. Les propositions d'intervention s'apparentent à celles qui peuvent servir à prévenir et à contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire.

Chapitre 6

Texte de réflexion : Que savons-nous du harcèlement sexuel?

Texte de réflexion : que savons-nous du harcèlement sexuel?

Le présent chapitre propose une réflexion sur les manifestations du harcèlement sexuel des origines à nos jours en le situant dans une perspective historique, sociologique et psychologique.

Le harcèlement sexuel : des origines à nos jours

Le harcèlement sexuel s'inscrit dans une perspective globale en tenant compte de certains paramètres historiques, sociologiques et psychologiques. Sans se dissocier de l'interprétation féministe qui fait des rôles traditionnels masculin et féminin la raison principale de ce problème social, il est nécessaire d'élargir le champ d'analyse pour montrer que le harcèlement sexuel constitue un épiphénomène par rapport à l'ensemble des changements fondamentaux qui agitent la société québécoise.

La remise en question touche particulièrement la forme que prend maintenant la violence dans les rapports entre les hommes et les femmes, une violence plus ouverte, plus quotidienne, dont les stéréotypes sexuels apparaissent davantage comme étant des symptômes que les causes véritables, causes qui ne peuvent être interprétées en dehors du contexte social actuel.

L'objectif poursuivi est aussi de permettre la dédramatisation du phénomène de harcèlement sexuel en le situant sur un continuum de l'évolution sociale et en libérant, en partie, le système scolaire d'une responsabilité qui ne lui incombe pas totalement.

Le fait que les rôles sexuels sur lesquels reposent les comportements des hommes et des femmes subissent encore l'influence de stéréotypes actifs dans l'inconscient collectif et individuel, et dont le fondement réside dans le pouvoir qu'ont exercé les hommes sur les femmes, ne peut certes être nié. Ce pouvoir s'est actualisé notamment par l'appropriation du corps de la femme au moyen de l'institution du mariage : «le rapport où c'est l'unité matérielle productrice de force de travail qui est prise en mains[10]». Selon Guillaumin, ce même pouvoir est présent de nos jours dans la violence physique et sexuelle faite aux femmes. C'est cette même appropriation du corps des femmes qui s'exprimait autrefois, dans le droit de cuissage et dans celui de l'exigence de la virginité avant le mariage. Où en sommes-nous maintenant par rapport à l'évolution de la société patriarcale?

Pour mettre en évidence les causes réelles du harcèlement subi par les femmes, il faudrait se reporter aux nombreuses transformations sociales, politiques, psychologiques et technologiques qui se sont produites au Québec depuis la Révolution Tranquille et qui ont contribué à l'effritement du modèle du pouvoir que l'homme exerçait sur la femme qui servait de base au consensus social. Que l'on pense ici, à titre d'exemple, aux changements de valeurs opérés par la transformation de certaines des institutions, à l'influence des activités du mouvement féministe, à l'arrivée de plus en plus massive des femmes sur le marché du travail. On constate également que les pouvoirs religieux, politiques et scolaires ne sont plus garants d'une morale collective, d'un consensus social effectif.

---

10 GUILLAUMIN, Colette. « Pratique du pouvoir et idée de nature : l'appropriation des femmes ». *Questions féministes*, Paris, n° 2, février 1978, p. 4.

Les conséquences

Les conséquences se traduisent essentiellement par le passage d'une morale collective à une morale individuelle. Ce transfert des responsabilités sociales vers les responsabilités personnelles s'est confirmé par la popularité des groupes de croissance personnelle des années 70 jusqu'au début des années 80. S'inscrit dans la même perspective, mais à un autre niveau, une nouvelle quête spirituelle à laquelle se livrent de nombreuses personnes de façon individuelle ou collective.

Le constat actuel amène à voir que ces transformations ont entraîné l'éclatement de la famille : organisation sur laquelle reposent les fondements de toute société. Le seul décompte du nombre de familles monoparentales, de familles reconstituées à plusieurs reprises et du nombre de célibataires (500 000 au Québec) permet de réaliser à quel point les rapports hommes-femmes ne sont pas encore définis, ne se sont pas réharmonisés sur la base de nouveaux modèles. Ce qui a modifié nécessairement les relations entre les parents et les enfants.

Les adultes sont donc libres, mais d'une liberté extrêmement fébrile, puisque leurs convictions sont toujours en mouvance. Cette absence de conviction profonde des adultes en un sens donné à la vie ne peut inciter les jeunes à aller de l'avant. Dans une entrevue accordée au quotidien *La Presse* au sujet d'une recherche réalisée auprès des jeunes, le chanoine Grand'Maison conclut : «Ce que nous avons entendu dans notre recherche ce ne sont pas des appels à la liberté, mais l'expression de profonds besoins de sécurité et aussi de véritables adultes solides, capables d'engagements durables[11].»

Comment ne pas invoquer ici la désertion des hommes devant leur responsabilité de père : 82 p. 100 des familles monoparentales sont dirigées par des femmes? C'est dire que les filles comme les garçons sont «portés» par les femmes, de la maternelle au secondaire, dans beaucoup de cas. D'ailleurs, d'après l'analyse du psychanalyste Guy Corneau, il n'est plus possible de penser que cette absence est sans conséquence sur les comportements des jeunes[12].

Selon cette étude, pour que les garçons deviennent des hommes à part entière, leur identification doit être réalisée par l'intermédiaire d'un modèle paternel adéquat : « Pour pouvoir être identique à soi-même il faut avoir été identique à quelqu'un, il faut s'être structuré en incorporant, en « mettant dans son corps », en imitant quelqu'un d'autre[13]. » Pour les filles, l'importance du père dans le processus d'identification s'opère par la différenciation : se structurer par la différence. Dans le cas de l'absence ou d'une présence inadéquate du père, cela entraîne des difficultés tant sur le plan social ou sexuel que sur le plan comportemental et des problèmes de transition entre le monde familial et la société.

---

11. BÉLIVEAU, Jules. « Jacques Grand'Maison, À propos de nos jeunes», *La Presse*, Montréal, 2 mai 1992.
12. CORNEAU, Guy. *Père manquant fils manqué*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 1989, 183 pages.
13. *Ibid.*, p. 20.

Le milieu scolaire

Le milieu scolaire, comme microsociété, ne peut être que le reflet des difficultés, des carences sociales. Ainsi retrouvons-nous des problèmes de harcèlement sexiste et sexuel au sein du personnel et de l'effectif scolaire.

Par contre, comme milieu d'apprentissage non seulement scolaire mais aussi de vie sociale, l'école doit assumer sa part de responsabilités et appliquer une stratégie d'intervention pour contrer ce phénomène.

Il s'agit principalement d'accepter de voir et de reconnaître le phénomène comme tel, de prendre conscience des différentes formes d'expression et d'y réagir. Pour le faire d'une façon adéquate, chaque personne doit d'abord prendre conscience de ses propres valeurs et des rôles qu'elle privilégie par sa façon d'être : attitudes et comportements. Enfin, il faut réaliser que les jeunes, avec lesquels les adultes sont en contact, ont eu des influences différentes des leurs, des modèles autres, ce qui représente un défi de plus pour les personnes-ressources. Des influences telles qu'il devient plus difficile, à cause de l'absence de recherches récentes et du contexte social évoqué plus haut, d'affirmer, avec autant de conviction qu'auparavant, que les filles et les femmes sont les seules victimes. Elles le sont probablement plus au regard du phénomène du harcèlement sexiste et sexuel, mais les garçons n'en sont pas moins touchés à des degrés divers.

Conclusion

La philosophie de la société patriarcale a créé un type de rapports entre les hommes et les femmes aboutissant au harcèlement sexuel. Depuis plus de vingt ans, on constate l'effritement de ces valeurs et, par le fait même, celui des institutions qui en étaient les gardiennes. De plus, cette crise est accentuée par l'instabilité qui perdure sur les plans économique et politique.

Comment alors ne pas considérer le harcèlement sexuel et l'ensemble des comportements violents comme une façon de répondre à l'insécurité, à la frustration qu'entraîne cette situation mais surtout à l'éclatement de balises, des normes et des valeurs qui scellent les rapports sociaux. Sans cela, hommes et femmes, garçons et filles, dans la dialectique des pôles masculin-féminin, deviennent à la fois victimes et bourreaux.

Afin d'édifier une société où les hommes et les femmes vivront plus heureux, il s'avère impératif de mettre en place des mesures en vue d'atteindre cet objectif, et l'école constitue un des lieux privilégiés pour amorcer ce changement.

Annexes

Annexe I

Liste des conventions collectives comportant des clauses relatives au harcèlement sexuel

S1A Le Syndicat des employées et employés de bureau - section locale 57, affilié à la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). 1990-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.05

S1B L'Union des employés de service - Local 800, affiliée à la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). 1990-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.05

S2A Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57, et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 440, affiliés à la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). 1990-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.05

S3 L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire protestante du Lakeshore. 1990-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.06

S3 La Fédération du personnel de soutien (CEQ). 1989-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.09

S4 La Fédération du personnel de soutien (CEQ). 1989-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.09

S4 La Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec (FEMSQ). 1989-1991
Clauses 1.4.00 à 1.4.09

S6 La Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN). 1989-1991
Clauses 11.8.00 à 11.8.03

E1 L'Association provinciale des enseignants protestants du Québec (APEPQ). 1989-1991
Clauses 10.4.00 à 10.4.05

E1 Les Syndicats d'enseignantes et d'enseignants représentés par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). 1989-1991
Clauses 14.9.00 à 14.9.09

E2 La Provincial Association of Catholic Teachers (PACT). 1989-1991
Clauses 14.9.00 à 14.9.09

P1 La Centrale de l'enseignement du Québec pour le compte des Syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CEQ). 1989-1991
Clauses 5.16.00 à 5.16.10

P1 La Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CEQ). 1989-1991
Clauses 8.7.00 à 8.7.08

Annexe II

Documents juridiques

Charte des droits et libertés de la personne du Québec (L.R.Q., c. C 12-1-IV-V)

Chapitre I — Libertés et droits fondamentaux

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique.

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Chapitre I.I — Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Chapitre IV — Droits économiques et sociaux

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Chapitre V — Dispositions spéciales et interprétatives

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires.

Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B — Loi constitutionnelle de 1982. Partie I — Charte canadienne des droits et libertés

Partie I
Charte canadienne des droits et libertés

GARANTIE DES DROITS ET LIBERTÉS

1. Droits et libertés au Canada

La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

2. Libertés fondamentales

Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

a) liberté de conscience et de religion;

b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté

de la presse et des autres moyens de communication;

c) liberté de réunion pacifique;

d) liberté d'association.

GARANTIES JURIDIQUES

7. Vie, liberté et sécurité

Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

8. Fouilles, perquisitions ou saisies

Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.

DROITS À L'ÉGALITÉ

15. (1) Égalité devant la loi, égalité de bénéfice et protection égale de la loi

La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Programme de promotion sociale

Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

RECOURS

24. (1) Recours en cas d'atteinte aux droits et libertés

Toute personne, victime de violation ou de négation des droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances.

(2) Irrecevabilité d'éléments de preuve qui risqueraient de déconsidérer l'administration de la justice

Lorsque, dans une instance visée au paragraphe (1), le tribunal a conclu que des éléments de preuve ont été obtenus dans des conditions qui portent atteinte aux droits ou libertés garantis par la présente charte, ces éléments de preuve sont écartés s'il est établi, eu égard aux circonstances, que leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

28. Égalité de garantie des droits pour les deux sexes

Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

CODE CIVIL DU QUÉBEC

1457. Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui.

Elle est, lorsqu'elle est douée de raison et qu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice qu'elle cause par cette faute à autrui et tenue de réparer ce préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel.

Elle est aussi tenue, en certains cas, de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute d'une autre personne ou par le fait des biens qu'elle a sous sa garde.

1458. Toute personne a le devoir d'honorer les engagements qu'elle a contractés.

Elle est, lorsqu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice, corporel, moral ou matériel, qu'elle cause à son cocontractant et tenue de réparer ce préjudice; ni elle ni le cocontractant ne peuvent alors se soustraire à l'application des règles du régime contractuel de responsabilité pour opter en faveur de règles qui leur seraient plus profitables.

1459. Le titulaire de l'autorité parentale est tenu de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute du mineur à l'égard de qui il exerce cette autorité, à moins de prouver qu'il n'a lui-même commis aucune faute dans la garde, la surveillance ou l'éducation du mineur.

Celui qui a été déchu de l'autorité parentale est tenu de la même façon, si le fait ou la faute du mineur est lié à l'éducation qu'il lui a donnée.

1460. La personne qui, sans être titulaire de l'autorité parentale, se voit confier, par délégation ou autrement, la garde, la surveillance ou l'éducation d'un mineur est tenue, de la même manière que le titulaire de l'autorité parentale, de réparer le préjudice causé par le fait ou la faute du mineur.

Toutefois, elle n'y est tenue, lorsqu'elle agit gratuitement ou moyennant une récompense, que s'il est prouvé qu'elle a commis une faute.

1461. La personne qui, agissant comme tuteur, curateur ou autrement, assume la garde d'un majeur non doué de raison n'est pas tenue de réparer le préjudice causé par le fait de ce majeur, à moins qu'elle n'ait elle-même commis une faute intentionnelle ou lourde dans l'exercice de la garde.

1462. On ne peut être responsable du préjudice causé à autrui par le fait d'une personne non douée de raison que dans le cas où le comportement de celle-ci aurait été autrement considéré comme fautif.

1463. Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux.

1464. Le préposé de l'État ou d'une personne morale de droit public ne cesse pas d'agir dans l'exécution de ses fonctions du seul fait qu'il commet un acte illégal, hors de sa compétence ou non autorisé, ou du fait qu'il agit comme agent de la paix.

Loi sur la protection de la Jeunesse L.R.Q., C.P.-34.1

Chapitre IV
Intervention sociale
Section I
Sécurité et développement d'un enfant

38. Sécurité ou développement compromis

Aux fins de la présente loi, la sécurité ou le développement d'un enfant est considéré comme compromis :

a) si ses parents ne vivent plus, ne s'en occupent plus ou cherchent à s'en défaire;

b) si son développement mental ou affectif est menacé par l'absence de soins appropriés ou par l'isolement dans lequel il est maintenu ou par un rejet affectif grave et continu de la part de ses parents;

c) si sa santé physique est menacée par l'absence de soins appropriés;

d) s'il est privé de conditions matérielles d'existence appropriées à ses besoins et aux ressources de ses parents ou de ceux qui en ont la garde;

e) s'il est gardé par une personne dont le comportement ou le mode de vie risque de créer pour lui un danger moral ou physique;

f) s'il est forcé ou incité à mendier, à faire un travail disproportionné à ses capacités ou à se produire en spectacle de façon inacceptable eu égard à son âge;

g) s'il est victime d'abus sexuels ou est soumis à des mauvais traitements physiques par suite d'excès ou de négligence;

h) s'il manifeste des troubles de comportement sérieux et que ses parents ne prennent pas les moyens nécessaires pour corriger la situation ou n'y parviennent pas.

Disposition non applicable

Le paragraphe g) ne s'applique pas si l'enfant est victime d'abus sexuels ou est soumis à des mauvais traitements de la part d'une personne autre que ses parents et que ceux-ci prennent les moyens nécessaires pour corriger la situation.

38.1 Sécurité ou développement compromis

La sécurité ou le développement d'un enfant peut être considéré comme compromis :

a) s'il quitte sans autorisation son propre foyer, une famille d'accueil, un centre d'accueil ou un centre hospitalier alors que sa situation n'est pas prise en charge par le directeur de la protection de la jeunesse;

b) s'il est d'âge scolaire et ne fréquente pas l'école ou s'en absente fréquemment sans raison;

c) si ses parents ne s'acquittent pas des obligations de soin, d'entretien et d'éducation qu'ils ont à l'égard de leur enfant ou ne s'en occupent pas d'une façon stable, alors qu'il est confié à un établissement ou à une famille d'accueil depuis deux ans.

39. Signalement obligatoire

Toute personne, même liée par le secret professionnel, qui a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est compromis au sens du paragraphe g) de l'article 38 est tenue de signaler sans délai la situation au directeur.

Signalement obligatoire

Tout professionnel qui, par la nature même de sa profession, prodigue des soins ou toute autre forme d'assistance à des enfants et qui, dans l'exercice de sa profession, a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est compromis au sens des paragraphes *a*, *b*, *c*, *d*, *e*, *f* ou *h* de l'article 38 ou au sens de l'article 38.1, est tenu de signaler sans délai la situation au directeur; la même obligation incombe à tout employé d'un établissement, à tout enseignant ou à tout policier qui, dans l'exercice de ses fonctions, a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être considéré compromis au sens de ces dispositions.

Signalement
Toute personne autre qu'une personne visée dans le deuxième alinéa qui a un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est ou peut être considéré compromis au sens des paragraphes *a*, *b*, *c*, *d*, *e*, *f* ou *h* de l'article 38 ou au sens de l'article 38.1, peut signaler la situation au directeur.

Dispositions non applicables
Les premier et deuxième alinéas ne s'appliquent pas à l'avocat qui, dans l'exercice de sa profession, reçoit des informations concernant une situation visée dans l'article 38 ou 38.1.

40. (Abrogé).

41. Abus sexuels, mauvais traitements

Le directeur doit aviser la Commission dans le cas d'un enfant victime d'abus sexuels ou soumis à des mauvais traitements physiques par suite d'excès ou de négligence.

42. Obligation d'un adulte d'aider un enfant

Un adulte est tenu d'apporter l'aide nécessaire à un enfant qui désire saisir les autorités compétentes d'une situation compromettant sa sécurité ou son développement, ceux de ses frères et soeurs ou ceux de tout autre enfant.

43. Immunité

Une personne ne peut être poursuivie en justice pour des actes accomplis de bonne foi en vertu des articles 39 ou 42.

44. Divulgation d'identité

Nul ne peut dévoiler ou être contraint de dévoiler l'identité d'une personne qui a agi conformément aux articles 39 ou 42, sans son consentement.

Annexe III

Documents audiovisuels sur le harcèlement sexuel

- *Ça ne fait pas partie de la job*
  Vidéo/Couleurs/Beta/VHS/30 min/
  1986

  Il n'y a pas si longtemps, on n'en parlait pas. Les femmes en ont assez! Elles s'expriment... Le harcèlement sexuel prend plusieurs formes, se retrouve dans tous les milieux, tous les groupes d'âge et toutes les catégories d'emploi. Ça ne fait pas partie de la définition de tâche!

  Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail a été constitué pour briser le mur du silence. La vidéo montre le groupe en action offrant un appui solidaire aux femmes victimes de harcèlement sexuel et les informant des stratégies légales ou d'autres possibilités, auxquelles elles peuvent recourir. Excellent outil de sensibilisation au phénomène : le harcèlement sexuel, il faut en parler...

Conception et réalisation :	Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail
Téléphone :	(514) 526-0789
Télécopieur :	(514) 526-8891
Diffusion :	Vidéographe 4550, rue Garnier Montréal (Québec) H2J 3S7
Téléphone :	(514) 521-2116
Télécopieur :	(514) 521-1676
Achat :	VHS : 130,00 $ 3/4 U-Matic : 150,00 $
Location :	40,00 $ (+ 20,00 $ couvrant les taxes et les frais d'envoi)

- *Tous les jours... Tous les jours... Tous les jours*
  Vidéo/Couleurs/3/4/Beta/VHS/58 min/
  1986

  Un document de réalité-fiction sur le harcèlement sexuel et les multiples manifestations de cet abus de pouvoir mâle sur le corps et la liberté des femmes. Tous les jours..., les femmes doivent composer avec les manoeuvres d'intimidation et les formes de harcèlement les plus sournoises et diverses.

  Tous les jours... faut se serrer le coeur, faut se serrer les dents. On dit que c'est la nature! Fatal argument qui commence à perdre des plumes, car les femmes sont de plus en plus nombreuses à réagir, à mettre un frein à cette guérilla.

Distribution :	Vidéo-femmes
Téléphone :	(418) 529-9188
Télécopieur :	(418) 648-9201
Achat ou location :	Communiquer avec Vidéo-femmes

- *Prendre les grands moyens*
  Vidéo/Couleurs/VHS/20 min/1988

  Une vidéo de Petro-Canada qui traite des différentes formes que peut prendre le harcèlement sexuel et de la responsabilité de l'employeur en la matière.

Production :	Lambert multi-média 3275, rue Prieur Est Montréal-Nord (Québec) H1H 2K4
Téléphone :	(514) 322-0630
Télécopieur :	(514) 322-8931
Achat :	65,00 $ (TPS + TVQ + livraison : 86,00 $)

- *Le harcèlement sexuel au travail*
  Vidéo/Couleurs/Beta/VHS/
  20 min 30 s/1988

  La définition du harcèlement sexuel selon la loi canadienne avec des exemples. On y montre des exemples de harcèlement sexuel au travail avec les conséquences que cela entraîne.

La vidéo peut être empruntée. La reproduction est permise à la condition de reprendre intégralement le document original, y compris les crédits et les mentions relatives aux droits d'auteur ou d'auteure.

Animation : Claire Lamarche
Participation : Suzanne Boivin
Diffusion : Heather Ferguson
Travail Canada
Bureau de la
main-d'oeuvre féminine
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
Téléphone : (819) 953-0055

- *Arrête de me prendre*
  Vidéo/Couleurs/3/4/Beta/VHS/26 min/1986

  Par de nombreuses mises en situation, diverses formes de violence sont présentées: inceste, viols, pédophilie, harcèlement, appels obscènes.

  Dépassant le constat, la vidéo, à l'intention des adolescentes et des adolescents, propose des solutions permettant aux personnes victimes de violence de réagir à ces agressions. Savoir prendre conscience, c'est en même temps avoir du pouvoir... celui de réagir. La vidéo fait partager les émotions d'angoisse, de honte et d'impuissance que vivent les jeunes victimes de harcèlement ou d'agressions sexuelles.

  Production : CALACS
  C.E.F.E.M. inc.
  Distribution : Vidéo-femmes
  Téléphone : (418) 529-9188
  Télécopieur : (418) 648-9201
  Achat ou location : Communiquer avec Vidéo-femmes

Quand toi, tu veux pas
Vidéo/Couleurs/3/4/VHS/30 min/1984

Michelle, Claire et François, étudiantes et étudiant, réalisent un projet vidéo pour un travail universitaire. Curieux de découvrir l'attitude des jeunes envers le harcèlement sexuel, ils se rendent dans une école polyvalente. Rapidement, dès les premières images et entrevues, Claire réalise, par une situation déjà vécue, que le harcèlement sexuel est une violence intime et profonde, tout comme le viol qu'elle a subi, il y a sept ans, par un garçon qu'elle connaissait.

La deuxième partie de la vidéo illustre la réalisation finale du travail de nos trois étudiants. Tout en allégeant la teneur du sujet, ils décident de présenter de façon humoristique des pistes d'action accessibles à toutes et à tous pour contrer le harcèlement sexuel et ainsi développer une alternative au silence, gardé trop souvent sur le sujet.

Production : Groupe d'intervention, de recherche et d'information Jeunesse
Distribution : Les syndicats locaux affiliés à la CEQ
Bureaux de la CEQ à Montréal
Téléphone : (514) 356-8888
Télécopieur : (514) 356-6999
Bureaux de la CEQ à Québec
Téléphone : (418) 627-8888
Télécopieur : (418) 627-9999

Annexe IV

Causes types de harcèlement sexuel

Les exemples qui suivent sont fondés sur de véritables cas de harcèlement. Les noms employés sont tirés des décisions de la Cour suprême, de tribunaux des droits de la personne et de commissions d'enquête, celles-ci étant du domaine public. Ainsi, les noms des employeurs et des fournisseurs de biens et services sont divulgués dans les décisions. Pour protéger le droit à la vie privée des victimes, seuls les prénoms et la première initiale du nom de famille figurent dans le texte. Aucun nom n'est divulgué dans le cas où une entente a été conclue entre les parties.

Premier cas : Inaction de l'employeur[1]

Cheryl G. a été agressée sexuellement par un collègue, Ian F. sur les lieux de travail et durant les heures de travail. Elle a fait valoir qu'il avait commencé à l'ennuyer avec ses commentaires à caractère sexuel et qu'elle en avait parlé à son représentant syndical. Aucune mesure n'a été prise et les avances de Ian F. ont abouti à une agression sexuelle.

Deux jours plus tard, l'employeur, Agriculture Canada, a été mis au courant de l'incident et a institué une enquête. Cheryl G. a fini par demander une mutation pour ne plus devoir supporter la présence de Ian F., mais sa demande a été refusée et elle a déposé un grief. Elle a également pris un congé de maladie pour se remettre de cette agression. En fin de compte, elle a gagné son grief, mais a démissionné avant de pouvoir obtenir la mutation souhaitée.

Le membre du Tribunal des droits de la personne qui a entendu l'affaire en première instance, de même que les membres du comité du Tribunal d'appel, ont reconnu que Ian F. avait harcelé sexuellement Cheryl G. Le Tribunal d'appel a également tenu Agriculture Canada responsable du harcèlement et a condamné ce ministère à verser à la plaignante 8 567 $ à titre de perte de salaire et 2 500 $ en dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à sa dignité.

Dans sa décision, le Tribunal d'appel déclarait :

> « Malgré l'enquête minutieuse et approfondie (de l'employeur) sur cet incident (...), la décision ultime a été de ne prendre aucune mesure (...) Ian F. a donc pu prendre un congé avec plein traitement et retourner finalement au même lieu de travail, quoique dans un poste où les contacts avec Cheryl G. étaient moins fréquents.
>
> « Les doléances de Cheryl G. ont exige la tenue d'un processus d'examen long et laborieux à un moment où celle-ci subissait un stress physique et émotif grave pour lequel elle était suivie par un médecin. Le traitement de sa demande de mutation a représenté le nec plus ultra en matière d'inefficacité bureaucratique (...) il est difficile de croire que le ministère faisait tout ce qui était en son pouvoir pour faciliter sa mutation.
>
> Nous sommes unanimes à conclure que les mesures prises par le mis en cause (...) ont été inefficaces et marquées par l'indécision. En résumé, on dirait que le plan global d'intervention était de ne rien faire. »

---

1. COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Recueil des cas de harcèlement*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1991, p. 6-7

Deuxième cas : Harcèlement verbal[2]

Dans un ministère fédéral, une femme commis a fait l'objet d'un harcèlement sexuel de la part de son superviseur pendant plusieurs mois. Celui-ci l'invitait souvent à prendre un verre ou à sortir, et lui téléphonait à la maison en faisant des observations et des propositions de nature sexuelle. Ces avances ayant été vaines, le superviseur a commencé à manifester un comportement hostile. Il a menacé de rétrograder l'employée, a déclaré à ses collègues qu'elle et lui avaient une liaison, qu'elle ne s'acquittait pas de ses fonctions de façon satisfaisante et a demandé à un autre de la surveiller. Il lui criait constamment, la traitait de menteuse, exigeait qu'elle vienne lui parler dans son bureau et interrompait son travail à des moments inopportuns pour lui confier d'autres tâches.

Une enquête interne a permis de conclure que le superviseur s'était rendu coupable de harcèlement et il a été congédié. La plaignante a estimé que le ministère ne l'avait pas dédommagée des séquelles du harcèlement, notamment l'obligation de prendre un congé non payé et finalement de quitter son poste. À la suite d'une enquête de la Commission canadienne des droits de la personne, le ministère a accepté de verser à la plaignante la somme de 20 000 $ pour l'indemniser de ses pertes de salaire et du préjudice moral qu'elle avait subi.

---

2. COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Recueil des cas de harcèlement*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1991, p. 7.

Annexe V

Questionnaire : Mythes et réalités[1]

	Vrai	Faux
1. L'individu harceleur est facilement identifiable.	( )	( )
2. La personne harcelée est surtout jeune et jolie.	( )	( )
3. Le cadre ou la cadre qui reçoit les plaintes déposées pour harcèlement fait toujours preuve d'une grande ouverture d'esprit.	( )	( )
4. On a sans peine la collaboration des collègues de travail lorsqu'une personne se plaint de harcèlement.	( )	( )
5. Les femmes qui se trouvent dans cette situation y sont parce qu'elles le veulent bien.	( )	( )
6. Le harcèlement sexuel au travail se distingue aisément du flirt amical.	( )	( )
7. Si on ne me harcèle qu'une fois, ce n'est pas du harcèlement.	( )	( )
8. Le harcèlement sexuel est un phénomène naturel, un comportement humain avec lequel on doit apprendre à vivre.	( )	( )
9. Les hommes sont aussi souvent victimes de harcèlement sexuel que les femmes.	( )	( )
10. Les accusations de harcèlement sexuel sont généralement fausses ou injustifiées, motivées par le mépris et la vengeance.	( )	( )
11. La meilleure façon de faire cesser le harcèlement sexuel est de l'ignorer.	( )	( )
12. Toutes les femmes finissent par adopter le même seuil de tolérance par rapport au harcèlement sexuel.	( )	( )
13. C'est seulement dans les rapports hiérarchiques, par exemple patron-secrétaire, que peut apparaître le harcèlement sexuel.	( )	( )
14. La plupart des femmes ont provoqué le harcèlement sexuel, soit par leur habillement, soit par leur comportement, etc.	( )	( )
15. Le harcèlement sexuel est avant tout une affaire individuelle.	( )	( )

1. Les questions 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12 proviennent du document : GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC. *Ça fait pas partie de la job*, Montréal, La pleine lune, 1989, p. 31-39.

Corrigé

1. **Faux**
   L'individu harceleur peut être petit, grand, gros, gras, instruit ou ignorant, il n'y a pas d'individu type.

2. **Faux**
   Il n'y a pas de personne type non plus. Elles sont de tous les milieux, de tous les âges, de toutes les orientations sexuelles.

3. **Faux**
   Dans un premier temps, il arrive souvent que la cadre ou le cadre soit perplexe et essaie de calmer la personne qui dépose la plainte. En général, la conclusion apportée aux plaintes déposées énonce que la personne harcelée est mutée ailleurs, donc pénalisée. Quant à l'individu harceleur, celui-ci s'en sort généralement beaucoup mieux, entre autres, il demeure souvent à son poste.

4. **Faux**
   Généralement, les collègues ferment les yeux ou nuisent à la personne harcelée, d'une part, parce que le harcèlement sexuel est un phénomène tabou et, d'autre part, parce qu'il est considéré comme un problème qui se passe entre deux personnes et non comme un problème social.

5. **Faux**
   À cause de certains stéréotypes sociaux : le pouvoir social dont bénéficie l'homme et, pour les femmes, le peu de crédibilité qu'on leur accorde, la difficulté qu'elles éprouvent à se faire entendre, en plus du jugement de culpabilité qui pèse généralement sur elles, rendent l'idée même de la démarche extrêmement pénible.

6. **Vrai**
   Le harcèlement sexuel fait référence à la notion de non-consentement, tandis que le flirt se pratique entre partenaires consentants.

7. **Faux**
   Même si, généralement, le harcèlement sexuel implique la notion de répétition, il arrive qu'un seul geste, qui engendre un effet nocif continu, soit considéré comme du harcèlement sexuel. Par exemple : après un refus à la suite d'une demande de relation sexuelle, l'individu harceleur rend le climat de travail insupportable, en faisant des demandes déraisonnables.

8. **Faux**
   Il faut faire la distinction entre conditionnement et phénomène naturel. Le comportement de l'individu harceleur n'est pas causé par un gène particulier mais par son éducation.

9. **Faux**
   Selon les données actuelles, dans la grande majorité des cas, ce sont d'abord les femmes qui sont harcelées par les hommes. Ensuite, il y a les cas où des hommes harcèlent d'autres hommes, puis ceux où ce sont des femmes qui harcèlent des hommes et, enfin, ceux où des femmes harcèlent d'autres femmes.

10. **Faux**
    Porter plainte pour harcèlement comporte d'énormes difficultés et exige beaucoup d'engagement personnel. D'ailleurs, la plupart des personnes harcelées attendent que la situation devienne intolérable avant d'agir, car elles sont conscientes des difficultés qu'elles rencontreront.

11. **Faux**
    Faire l'autruche ne peut qu'aggraver la situation. La plupart du temps, l'individu harceleur passera de la subtilité au harcèlement de plus en plus direct, de plus en plus difficile à tolérer. Ne rien dire peut être interprété de bien des manières : comme signe d'approbation ou d'hésitation permettant d'insister ou comme signe de sa peur de refuser.

donc un signe de faiblesse pouvant être utilisé contre la personne harcelée. Dans tous les cas, le silence rend vulnérable et ne pourra qu'encourager l'individu harceleur.

12. **Faux**
En fait, chaque femme possède un seuil de tolérance qui lui est propre. Le seuil de tolérance, c'est la limite de ce qui est supportable et acceptable par une personne.

13. **Faux**
Le harcèlement peut être présent dans n'importe quel type de rapports.

14. **Faux**
Même si l'individu harceleur invoque souvent l'âge, l'apparence physique ou l'attitude de la personne harcelée comme prétexte, ces facteurs ne devraient jamais être pris en considération, car il n'y a aucune raison qui justifie quelque forme d'agression que ce soit. Ce serait alors reconnaître une part de responsabilité à la personne harcelée. De plus, le désir sexuel n'est pas en cause dans le harcèlement. Il s'agit plutôt d'un désir de pouvoir, sous toutes ses formes, manifesté par l'individu harceleur.

15. **Faux**
C'est essentiellement un phénomène qui interpelle chacune et chacun comme être social à cause de la violence qui lui est inhérente et des conséquences sur les personnes et l'environnement de travail.

Annexe VI

Questionnaire sur le harcèlement sexuel des femmes au travail[2]

1. Vous est-il déjà arrivé de subir, de la part d'un «supérieur», d'un collègue ou d'un représentant syndical, un ou plusieurs des comportements suivants :

   - regards insistants, oeillades, se faire déshabiller des yeux
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
   - blagues, taquineries ou remarques sexuelles
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
   - insinuations et/ou pressions sexuelles
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
   - attouchements, frôlements, se faire pincer
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
   - invitations à «sortir ensemble» avec la menace implicite d'ennuis possibles au travail en cas de refus de votre part
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
   - propositions explicitement sexuelles avec la menace implicite de conséquences négatives au travail en cas de refus de votre part (pertes d'avantages, conditions difficiles, isolement, blocage de l'avancement, congédiement)
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
   - autres formes de comportement sexuel coercitif
     - ☐ supérieur
     - ☐ représentant syndical
     - ☐ collègue
     - ☐ je n'ai jamais subi de harcèlement sexuel au travail

2. Dans l'affirmative, comment vous êtes-vous sentie par rapport aux avances sexuelles de votre supérieur ou d'un collègue? (Cochez toutes les réponses qui correspondent à vos sentiments.)
   - ☐ je me suis sentie gênée
   - ☐ je me suis sentie intimidée
   - ☐ je me suis sentie abaissée, humiliée
   - ☐ je me suis sentie flattée
   - ☐ j'ai senti que c'était une façon de me remettre « à ma place » en tant que femme
   - ☐ je n'ai accordé aucune importance à ces avances
   - ☐ la question ne correspond pas à mon expérience

3. Y avait-il une ou un témoin?
   - ☐ personne
   - ☐ collègue
   - ☐ supérieur

4. Qu'avez-vous fait (ou avez-vous l'intention de faire) suite au harcèlement sexuel?
   - ☐ donner ma démission
   - ☐ plainte à la commission scolaire
   - ☐ plainte légale
   - ☐ plainte au représentant syndical
   - ☐ demander un transfert
   - ☐ ne rien faire
   - ☐ parler au harceleur
   - ☐ demander de l'aide à l'extérieur de mon milieu de travail
   - ☐ ne sais pas quoi faire

2. *La Vie en rose*, Québec, décembre 1981 et janvier et février 1982 (à l'exception des questions 3, 4, 5, 6 et 7).

5. Quels problèmes avez-vous vécus à cause du harcèlement?

- ☐ peur d'aller travailler
- ☐ nervosité
- ☐ troubles avec les collègues
- ☐ stress
- ☐ pression
- ☐ problème dans la vie privée
- ☐ perte d'intérêt à l'emploi
- ☐ troubles de santé
- ☐ difficulté de concentration au travail

6. Avez-vous reçu de l'aide?

- ☐ aucune
- ☐ reproches
- ☐ support
- ☐ écoute
- ☐ conseils

7. En avez-vous parlé à quelqu'un?

- ☐ collègue de travail
- ☐ supérieur immédiat
- ☐ amies ou amis
- ☐ représentant syndical
- ☐ patron
- ☐ harceleur
- ☐ famille

8. Vous est-il déjà arrivé de quitter vous-même un emploi à cause du harcèlement sexuel?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ cette question ne s'applique pas à mon expérience

9. Vous est-il déjà arrivé de vous faire congédier à cause de refus de céder à des pressions sexuelles (ce qui restait bien sûr non dit dans les raisons officielles du congédiement)?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ cette question ne s'applique pas à mon expérience

10. Connaissez-vous d'autres femmes qui ont dû quitter leur emploi à cause de harcèlement sexuel?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ cette question ne s'applique pas à mon expérience

11. Connaissez-vous d'autres femmes qui se sont fait congédier à cause de harcèlement sexuel?

- ☐ oui
- ☐ non
- ☐ cette question ne s'applique pas à mon expérience

12. Parmi les affirmations suivantes, lesquelles correspondent à votre opinion sur le harcèlement sexuel au travail?

- ☐ c'est naturel qu'il y ait des tensions sexuelles entre des hommes et des femmes qui travaillent ensemble
- ☐ une belle femme doit s'attendre à ces avances sexuelles et doit savoir comment s'en sortir
- ☐ c'est souvent désagréable, mais ce n'est pas grave
- ☐ les femmes qui se font « achaler » le cherchent la plupart du temps
- ☐ les « attentions » non désirées que les hommes imposent aux femmes sur le lieu de travail sont des offenses et des abus de pouvoir

13. Vous est-il déjà arrivé de faire valoir ou d'utiliser votre attrait sexuel pour parvenir aux objectifs suivants :

- ☐ pour améliorer votre relation de travail avec un supérieur ou un patron
- ☐ pour attirer l'attention de vos « supérieurs »
- ☐ pour vous exempter des tâches que vous n'aimez pas
- ☐ pour obtenir une aide spéciale de la part des hommes
- ☐ pour obtenir un meilleur poste
- ☐ pour obtenir d'autres avantages
- ☐ cette question ne s'applique pas à mon expérience

14. Que pensez-vous d'une femme qui utilise son attrait sexuel pour améliorer sa situation?

- ☐ c'est un comportement normal; la beauté physique est un atout primordial et c'est à ça qu'elle sert
- ☐ c'est notre recours en tant que femmes, le pendant féminin des moyens dont disposent les hommes pour obtenir leurs promotions (les sports, les clubs, les tavernes, etc.)
- ☐ cette attitude contribue à nous maintenir dans l'engrenage sexuel et sexiste qui caractérise très souvent les rapports entre les hommes et les femmes
- ☐ cela ne regarde qu'elle, je ne suis pas concernée

15. Selon vous, quelle importance a-t-on accordé à votre apparence physique lorsqu'on vous a embauchée (beauté, jeunesse, attrait sexuel)?

- ☐ mon apparence physique a prévalu sur mes qualifications
- ☐ mon apparence physique a joué contre moi
- ☐ elle a eu au moins autant d'importance
- ☐ elle a eu moins d'importance mais elle a quand même compté
- ☐ elle n'a eu aucune importance

16. Selon vous, l'apparence physique d'un homme au travail (beauté, attrait sexuel) a-t-elle autant d'importance que celle d'une femme pour obtenir un emploi?

- ☐ autant
- ☐ moins
- ☐ plus d'importance
- ☐ elle ne compte pas

17. S'il vous est déjà arrivé de subir des avances sexuelles non désirées de la part d'un collègue ou d'un patron, quelle a été votre réaction?

- ☐ j'ai passé l'incident sous silence, espérant qu'il ne se reproduise plus
- ☐ j'ai joué le jeu, espérant en tirer des avantages
- ☐ j'ai demandé à cet homme de cesser ses avances
- ☐ j'en ai parlé à mon directeur ou à ma directrice et/ou à ma représentante ou à mon représentant syndical
- ☐ cette question ne s'applique pas à mon expérience

18. Comment vous protégez-vous des avances sexuelles non désirées?

- ☐ je fais semblant de ne rien remarquer
- ☐ j'en perds mes moyens
- ☐ je prends un air distant et réservé
- ☐ je m'habille de manière très discrète
- ☐ je mets mon alliance en évidence ou je parle beaucoup de mon ami
- ☐ je n'ai jamais eu à y faire face

19. Si vous êtes lesbienne ou homosexuel, vous est-il déjà arrivé qu'un collègue ou un patron s'en serve pour vous faire chanter ou vous harceler?

- ☐ jamais, je ne parle pas de ma vie privée dans mon milieu de travail
- ☐ je sais que ma vie privée intrigue certaines personnes, mais je conserve toujours une distance professionnelle entre elles et moi
- ☐ certaines personnes au travail le savent et je crains que cela me rende plus vulnérable au harcèlement sexuel
- ☐ la rumeur a circulé et un des hommes me fait ou m'a fait des avances et/ou des remarques et/ou des menaces d'ordre sexuel
- ☐ autres commentaires

20. Selon vous, que se passerait-il si vous faisiez un rapport concernant des avances sexuelles non désirées à votre supérieur ou à votre supérieure ou à votre représentante ou représentant syndical?

- ☐ il ne se passerait rien du tout
  - • supérieur ou supérieure
  - • représentant ou représentante
- ☐ on me dirait de moins prendre ces choses au sérieux
  - • supérieur ou supérieure
  - • représentant ou représentante
- ☐ on avertirait mon harceleur pour le sommer d'arrêter
  - • supérieur ou supérieure
  - • représentant ou représentante

- ☐ on me collerait l'étiquette de « faiseuse de troubles »
  - • supérieur ou supérieure
  - • représentant ou représentante
- ☐ on m'offrirait un poste dans un autre service pour éviter mon harceleur
- ☐ on me transférerait d'office dans un autre service pour éviter des problèmes à la compagnie, au service ou autre
- ☐ on me congédierait, surtout si j'insistais trop

21. Quelle serait votre réaction en voyant une autre travailleuse subir des avances sexuelles non désirées?

- ☐ je sympathiserais avec elle
- ☐ je la jugerais responsable de cette situation
- ☐ j'envierais sa possibilité de tirer avantage de son attrait sexuel au travail
- ☐ je ne m'en préoccuperais pas
- ☐ je l'encouragerais à riposter si elle voulait le faire

22. Que pensez-vous du harcèlement sexuel?

- ☐ c'est un problème grave
- ☐ c'est un problème mineur sans grandes conséquences
- ☐ cela n'a aucune importance

23. Quels moyens suggéreriez-vous comme stratégie dans des cas de harcèlement sexuel au travail?

_____

_____

_____

_____

24. Quel est ou était votre salaire annuel?

- ☐ moins de 5 000 $
- ☐ entre 5 000 et 10 000 $
- ☐ entre 10 000 et 15 000 $
- ☐ entre 15 000 et 25 000 $
- ☐ plus de 25 000 $

25. Quel âge avez-vous?

- ☐ moins de 20 ans
- ☐ entre 20 et 25 ans
- ☐ entre 26 et 30 ans
- ☐ entre 31 et 40 ans
- ☐ entre 41 et 50 ans
- ☐ plus de 50 ans

26. Quel est votre statut civil?

- ☐ célibataire
- ☐ concubinage
- ☐ mariée
- ☐ remariée
- ☐ séparée
- ☐ divorcée
- ☐ veuve

27. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété?

- ☐ élémentaire
- ☐ secondaire
- ☐ ancien cours classique
- ☐ cégep
- ☐ quelques années d'université
- ☐ baccalauréat
- ☐ maîtrise
- ☐ doctorat

28. De quel statut d'emploi bénéficiez-vous?

- ☐ régulier partiel
- ☐ temps plein
- ☐ occasionnelle
- ☐ personne à l'essai
- ☐ suppléante

29. Quel type de poste occupez-vous?

- ☐ cadre
- ☐ professionnelle
- ☐ enseignante
- ☐ soutien

Annexe VII

Politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste

Mécanisme de recours
Intervention du 2e niveau

Guide à l'usage
du service-conseil

Services des ressources humaines

CECQ

Table des matières

Introduction 81

1. Présentation 82

1.1 L'utilisation de ce guide 82
1.2 Quelques définitions 82
1.3 Champ d'application de la politique 84

2. Service-conseil 84

2.1 Composition et mandat du service-conseil 84
2.2 Fonctionnement du service-conseil 85
2.3 Critères de sélection pour former le service-conseil 85

3. Mécanisme de recours 86

3.1 Intervention du premier niveau 86
3.2 Processus de résolution au deuxième niveau 87
3.3 Intervention du troisième niveau 90

4. La plainte 91

4.1 Formulaire de plainte 91
4.2 Identification de la personne qui porte plainte 93
4.3 Renseignements sur la ou les personnes dont on se plaint 94

4.3.1 Exemple de lettre pour convoquer la personne dont on se plaint . 95

5. Dossier 96

5.1 Les faits 97
5.2 Les répercussions 100
5.3 Situation habituelle ou antérieure 102
5.4 Démarches de la personne qui se plaint 103
5.5 Témoins 105
5.6 Rencontre avec la personne dont on se plaint 106
5.7 Règlement souhaité 107

6. Suivi au dossier 108

6.1 Règlement 109
6.2 Autres commentaires 111

Introduction

L'objectif premier de la politique est de garantir un milieu exempt de toute forme de harcèlement sexuel ou sexiste. Le moyen privilégié pour assumer cette responsabilité collective demeure l'information et la sensibilisation de l'ensemble des gestionnaires et du personnel.

Les documents constituant ce dossier sont le résultat de plusieurs mois de recherche et de consultation. Nous remercions sincèrement les personnes qui y ont participé de près ou de loin et particulièrement madame Suzanne Lebel, responsable du dossier "Programme d'accès à l'égalité pour les femmes".

LE DIRECTEUR,

Camille Roy

CAMILLE ROY
Services des ressources humaines

Février 1993

1. Présentation

Ce document se veut un instrument pratique mis à la disposition du service-conseil afin qu'il puisse agir dans les cas de harcèlement sexuel, et ce, en toute légalité. Largement inspiré par le dossier produit par la Commission des droits de la personne du Québec, ce document servira à constituer la somme de renseignements nécessaires au service-conseil afin de régler la plainte en conformité avec la politique CC-89-90-30 de la Commission des écoles catholiques de Québec

1.1 L'utilisation de ce guide

Compléter ce document avec la personne qui porte plainte.

Demander à la personne qui porte plainte de relire le document dûment complété et d'y apposer sa signature. Le service-conseil y appose la sienne.

Dans le cas de plainte collective, toutes les personnes concernées doivent compléter un document individuellement.

Bien consigner au chapitre 6 les démarches effectuées jusqu'au règlement final.

1.2 Quelques définitions

. Harcèlement sexuel ou sexiste [1], tel que défini à la politique Commission des écoles catholiques de Québec:

- sont considérés comme constituant du harcèlement sexuel ou sexiste, toute conduite ou abus de pouvoir se manifes-

---

[1] *Sexuel:* *qui se rapporte au sexe ou qui est déterminé par lui.*

Sexiste: *qui fait preuve de sexisme: attitude de discrimination fondée sur le sexe, s'exerçant presque toujours à l'encontre des femmes.*

Réf: *Dictionnaire du français plus, CEC, Montréal, 1988, page 1538*

tant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner des conditions de travail défavorables ou un renvoi. (Inspiré de la définition proposée par la Commission des droits de la personne).

Est-il besoin de préciser que le harcèlement sexuel n'est pas:

Un "flirt" ou une aventure entre deux personnes d'un commun accord. Ces relations sont consenties, basées sur une attraction mutuelle et ne supposent aucune intimidation. Le harcèlement sexuel est, par définition, coercitif, unilatéral et non désiré.

. Confidentialité:

- ce droit est reconnu dans la politique. La Commission des écoles catholiques de Québec ne divulguera à quiconque les noms des personnes impliquées dans une plainte de harcèlement sexuel ou sexiste à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires.

. Conciliation:

- résultat de l'action de concilier des personnes divisées d'opinion, d'intérêt (réf: dictionnaire Le Petit Robert, 1986, page 357).

. Intervention de premier niveau:

- intervention personnelle par une personne-ressource au niveau de l'unité administrative.

. Intervention de deuxième niveau:

- intervention faite par un service-conseil afin de régler la plainte par voie de conciliation.

. Intervention de troisième niveau:

- intervention faite par la direction des ressources humaines afin de régler la plainte par des mesures administratives ou disciplinaires.

1.3 Champ d'application de la politique

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent avec ou sans rémunération à la Commission des écoles catholiques de Québec.

La Commission des écoles catholiques de Québec doit également porter cette politique à l'attention des organismes extérieurs qui font affaire avec le personnel et les élèves de la commission.

2. Service-conseil

2.1 Composition et mandat du service-conseil

1. Le service-conseil est constitué de trois personnes et est majoritairement féminin.

2. La direction des ressources humaines nomme les trois personnes.

3. Le personnel à statut précaire est admissible s'il travaille à temps plein et répond aux critères. (cf 2.3)

4. Les nominations sont faites à tous les deux ans, au printemps, par la direction des services des ressources humaines.

5. Le mandat est de deux ans et peut être renouvelé.

2.2 Fonctionnement du service-conseil

1. Advenant une plainte où une des parties en cause est la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat d'une des personnes du service-conseil, il est possible de remplacer cette dernière. Les substituts pourront être nommés parmi les personnes-ressources de l'intervention de premier niveau qui n'ont pas été engagées dans le traitement de la plainte.

2. Les membres du service-conseil ne doivent jamais rencontrer individuellement l'une ou l'autre des parties en cause.

3. Pour utiliser le dossier personnel des parties en cause, il faut leur autorisation.

4. Le service-conseil a la responsabilité de mener la rencontre entre les deux parties. Celle-ci doit se faire dans le respect des droits de chacun et peut être demandée par l'une ou l'autre des parties.

5. Un lieu de documentation et de conservation des dossiers du service-conseil est organisé aux services des ressources humaines.

2.3 Critères de sélection pour former le service-conseil

Les personnes nommées le sont en s'appuyant sur:

- leur connaissance de la problématique et notamment, des comportements des personnes qui se plaignent de harcèlement sexuel, des comportements des personnes qui harcèlent, des conséquences de ces situations sur les personnes concernées;

- leur expérience dans la résolution de conflit et leur crédibilité.

La Commission des écoles catholiques de Québec assure à ces personnes tout le soutien nécessaire à leur formation et leur confère les pouvoirs et moyens pour intervenir en temps et lieu dans l'exercice de leurs fonctions.

3. Mécanisme de recours

3.1 Intervention du premier niveau

OBJECTIF

Régler la plainte par une intervention personnelle au niveau de l'unité administrative.

PERSONNE-RESSOURCE

Toute personne membre du personnel, (de préférence autre qu'une personne de la direction), choisie par consensus de l'ensemble du personnel d'une unité administrative (école, centre, centre administratif).

RÔLES

Accueillir la personne qui se plaint de harcèlement sexuel ou sexiste, l'informer de la présente politique et de ses recours et convenir avec elle d'une démarche de résolution du problème.

Informer la personne dont on se plaint qu'une plainte a été formulée à son égard (dans le respect de la confidentialité du nom de la personne plaignante, si celle-ci le désire), lui demander de cesser ce comportement, lui remettre la politique de la commission scolaire et l'instruire de la démarche désirée par la personne plaignante.

Assurer un suivi de la démarche auprès des personnes concernées et, s'il y a lieu, faciliter le contact avec les personnes-ressources disponibles aux services des ressources humaines.

DÉLAI

La personne-ressource contacte la personne présumée harceleuse au plus tard 48 heures après le dépôt de la plainte.

La personne-ressource vérifie auprès de la personne plaignante, au plus tard quinze jours ouvrables après la plainte, si la personne qui présumément harcèle a arrêté son comportement.

3.2 Processus de résolution au deuxième niveau

OBJECTIF

Régler la plainte par le biais d'une entente écrite liant les deux parties et obtenue par voie de conciliation avec l'aide d'un service-conseil dans le cadre de la politique pour le mieux-être professionnel (services des ressources humaines).

PERSONNES-RESSOURCES

Ce rôle est assumé par les trois membres du service-conseil, celui-ci étant majoritairement féminin.

La nomination est faite par la direction des services des ressources humaines à partir de noms suggérés par les associations syndicales et professionnelles.

La personne plaignante peut s'adresser à l'un ou l'autre des membres du service-conseil.

RÔLES

Recevoir et étudier les plaintes déposées.

Conseiller la personne plaignante.

Offrir à la personne plaignante un service d'aide auprès de spécialistes.

Essayer de régler la plainte par voie de conciliation.

Sinon, référer le dossier à la direction des services des ressources humaines et faire des recommandations.

DÉLAI

Le service-conseil donne suite à la plainte au plus tard dix jours ouvrables après le dépôt de la plainte.

Réception de la plainte écrite

La personne qui porte plainte doit la faire parvenir au: "Service-conseil de la politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste", 1460, chemin Sainte-Foy, QUÉBEC, G1S 2N9 ou par courrier interne à B 073, avec la mention "CONFIDENTIEL".

La plainte peut être présentée dans une lettre personnelle ou sur un formulaire disponible dans les unités administratives (voir 4.1).

La direction des ressources humaines contacte une des personnes du service-conseil afin de lui remettre le document.

Réunions du service-conseil

La personne qui a reçu le document:

- convoque la première rencontre;
- détermine l'échéancier du processus de résolution de la plainte;
- étudie le contenu de la plainte;
- contacte la personne qui porte plainte et fixe un rendez-vous au plus tard dix jours ouvrables après le dépôt de la plainte.

Rencontre avec la personne qui porte plainte

La personne qui porte plainte a le droit d'être accompagnée d'une personne de son choix. Le service-conseil établit les modalités de l'accompagnement.

Dans un premier temps, le service-conseil écoute cette personne afin de connaître sa plainte, son état psychologique ainsi que ses attentes concernant le règlement.

Dans un deuxième temps, il l'informe de ses droits et différents recours.

Si ce n'est déjà fait, il lui fait compléter le formulaire de plainte (4.1) afin de s'assurer d'une plainte officielle avant d'entamer le processus. Ceci est une protection contre toute poursuite ultérieure.

Il élabore le dossier à l'aide des documents prévus au chapitre 5.

Rencontre avec la ou les personnes dont on se plaint

Les contacts avec la ou les personnes dont on se plaint se feront par téléphone et lettre et ce, simultanément.

La date, le moment et l'endroit d'une rencontre seront fixés le plus tôt possible.

La personne a le droit d'être accompagnée d'une personne de son choix. Le service-conseil établi les modalités de l'accompagnement.

Le service-conseil l'informe de la nature de la plainte reçue et lui remet copie du document signé.

Le service-conseil l'écoute afin de connaître sa version des faits, son état psychologique et ses réactions.

Le service-conseil l'informe de la démarche prévue à la politique et de ses droits.

Documentation

Tous les documents utilisés dans le cadre de ce processus (ex: brouillons, bandes magnétiques, dossiers, etc...) seront conservés aux ressources humaines dans un endroit confidentiel, sécuritaire et fermé à clé. Seuls les membres du service-conseil y auront accès.

Les documents nécessitant une signature seront signés par au moins une personne du service-conseil.

Les documents seront conservés deux ans après le règlement de la plainte.

3.3 Intervention du troisième niveau

OBJECTIF

Régler la plainte par des mesures administratives ou disciplinaires appliquées par les services des ressources humaines.

PERSONNE-RESSOURCE

La direction des services des ressources humaines.

RÔLES

Recevoir les plaintes et les recommandations venant du service-conseil.

Étudier le dossier et appliquer, s'il y a lieu, les mesures administratives ou disciplinaires appropriées dans le respect des dispositions des conventions collectives.

DÉLAI

La direction des services des ressources humaines amorce l'étude du dossier au plus tard cinq jours ouvrables après le dépôt de la plainte.

4. La plainte

4.1 Formulaire de plainte

Je crois être victime d'une violation de mes droits par une situation de harcèlement sexuel ou sexiste. En conséquence, je demande à la Commission des écoles catholiques de Québec de régler la situation selon la politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste (CC-89-90-30).

DESCRIPTION DE LA NATURE DE LA PLAINTE

_____
_____
_____
_____

NOM _____
(lettres moulées)

LIEU DE TRAVAIL _____
(service - unité administrative)

TÉLÉPHONE _____
(au travail)

Nous vous demandons un numéro de téléphone où l'on peut vous joindre facilement et pour assurer la confidentialité lorsque nous vous contacterons _____

JE M'ENGAGE À AVERTIR LE SERVICE-CONSEIL

- au cas où je déciderais de retirer ma plainte
- au cas où je changerais d'adresse

Je reconnais avoir pris connaissance du contenu du présent document

_____ _____
Signature Date

Déposer ou envoyer aux services des ressources humaines au nom du service-conseil prévu à la politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste, 1460, chemin Sainte-Foy, QUÉBEC (Québec), G1S 2N9 ou par courrier interne à B 073 avec la mention **"CONFIDENTIEL"**.

Le service-conseil vous contactera dès le dépôt de cette plainte. Il intervient au deuxième niveau de la politique et a le mandat de régler les plaintes par voie de conciliation.

Nous vous contacterons pour une rencontre afin de mieux connaître vos attentes, de clarifier votre plainte et de vous expliquer les démarches prévues à la politique. Nous vous assurons que toutes les démarches effectuées dans ce processus sont confidentielles.

Reçu par _____

lettres moulées

_____

signature

_____

Date

Sera complété par le service-conseil

4.2 Identification de la personne qui porte plainte

A) Nom: _____
lettres moulées

Adresse: _____
numéro, nom de la rue

_____
ville province code postal

Téléphone: _____ _____
au travail à la résidence

B) Titre d'emploi ou fonction occupée _____

_____

Lieu de travail: _____
service, unité administrative

_____
adresse téléphone

Lien d'emploi avec la C.E.C.Q.: _____
nombre d'années

Ancienneté à la C.E.C.Q.: _____
durée de service, temps travaillé

Statut: _____
régulier, permanent, temps partiel, bénévole, autres organismes, etc...

Horaire de travail: _____

_____
Signature de la personne qui porte plainte

C) Identification de la personne dont on se plaint

Nom _____

Fonction _____

SIGNÉ À _____ LE _____
lieu date

N.B. Dans les cas de plaintes collectives, il faut compléter une feuille par personne qui porte plainte.

4.3 Renseignements sur la ou les personnes dont on se plaint fournis par la personne qui porte plainte

Nom: _____

Lieu de travail: _____

Adresse personnelle: _____
numéro, nom de la rue

_____
ville province code postal

Téléphone: __ _____ _____
au travail à la résidence

Titre d'emploi ou fonction occupée: _____

_____

Statut: _____
régulier, permanent, temps partiel, bénévole, autres organismes, etc...

Horaire de travail: _____

N.B. Lorsqu'il y a plusieurs personnes visées par une plainte, il faut compléter une feuille pour chacune.

4.3.1 Exemple de lettre pour convoquer la personne dont on se plaint dans le cadre de la politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste

Date _____

Nom: _____
Adresse: _____
lettre envoyée à son lieu de travail

Par la présente, nous désirons vous faire part d'une plainte logée le _____ contre vous dans le cadre de la politique pour contrer le harcèlement sexuel ou sexiste.

Afin de vous faire connaître vos droits, les démarches prévues à l'intérieur de la politique et de vous assurer d'un traitement équitable, nous vous invitons à venir rencontrer le service-conseil

le _____ _____
date heure

_____
endroit

Ce service qui intervient au deuxième niveau de la politique a pour mandat de régler les plaintes et nous vous assurons que toutes les démarches effectuées dans ce processus sont confidentielles.

Le but de cette rencontre est de vous informer du contenu de la plainte et de connaître votre version des faits.

Nous espérons que vous accepterez de venir à cette rencontre. Veuillez confirmer votre présence auprès d'une des personnes dont le nom apparaît plus bas.

_____
signature

Les membres du service-conseil

_____ _____
Nom téléphone

_____ _____
Nom téléphone

_____ _____
Nom téléphone

N.B. Dans le cas de plainte visant plusieurs personnes, il faut envoyer une lettre à chacune personnellement et les rencontrer individuellement dans un premier temps.

5. Dossier

Dossier

Il est conseillé de compléter les documents suivants en procédant étape par étape.

Bien consigner au chapitre 6, les démarches effectuées jusqu'au règlement final.

5.1 Les faits

Pour chacune des situations, indiquez les circonstances, les dates, les lieux et ce, depuis le début. Si possible, notez les réactions engendrées par le harcèlement. N'HÉSITEZ PAS À PRÉCISER.

1. Identifiez les manifestations de harcèlement dans le cadre de cette plainte

_____ affichage
_____ attouchement
_____ comportement à caractère sexuel
_____ geste
_____ insinuation
_____ invitation pressante
_____ menace
_____ parole
_____ promesse
_____ proposition
_____ regards

Autres (précisez): _____
_____
_____

Circonstances: _____
_____
_____

Dates: _____

Réactions: _____
_____
_____

2. S'il y a eu des menaces, quelle en était la nature?

_____ aucune
_____ conditions de travail
_____ congédiement
_____ mesures disciplinaires
_____ perte d'emploi
_____ représailles
_____ rétrogradation
_____ suspension

Autres (précisez): _____

_____

_____

Comment ces menaces ont-elles été formulées?

_____

_____

_____

Circonstances: _____

_____

_____

Dates: _____

Réactions: _____

_____

_____

_____

3. S'il y a eu des promesses, quelle en était la nature?

____ augmentation de salaire
____ avance monétaire
____ cadeaux
____ conditions de travail (précisez) _____
_____
____ maintien en fonction
____ promotion

Autres (précisez): _____

_____

Circonstances: _____

_____

_____

Dates: _____

_____

Réactions: _____

_____

_____

N.B. N'hésitez pas à utiliser d'autres feuilles afin de bien clarifier les faits.

5.2 Les répercussions

1. Ces événements ont-ils eu des répercussions sur la situation de travail?

☐ oui ☐ non

Si oui, lesquelles? (cochez chacune qui s'applique dans votre cas)

____ conditions de travail difficiles (précisez) _____

_____

____ congédiement
____ mise à pied
____ mutation
____ refus de promotion
____ rétrogradation
____ vie sociale au travail

Autres (précisez): _____

_____

Quels ont été les motifs donnés pour justifier cette situation?

_____

_____

_____

Quels commentaires auriez-vous à faire au sujet des raisons qui ont été données?

_____

_____

_____

2. Ces événements ont-ils des répercussions sur la santé physique ou psychologique de la personne concernée?

☐ oui ☐ non

Si oui, lesquelles? _____

_____

_____

3. Y eut-il consultation ou traitement médical à la suite ou à cause de harcèlement?

☐ oui ☐ non

PERSONNES CONSULTÉES

Nom _____

Adresse _____

Téléphone _____

(utiliser le verso, si nécessaire)

N.B. Si vous avez des documents qui pourraient appuyer ces faits, veuillez en fournir une copie ou photocopie.

5.3 Situation habituelle ou antérieure

1. La ou les personnes ayant harcelé ont-elles habituellement une attitude offensante ou obscène à l'égard des autres?

☐ oui ☐ non ☐ ne sait pas

Si oui, laquelle? _____

_____

2. À votre connaissance, est-ce la première fois que cette ou ces personnes agissent ainsi?

☐ oui ☐ non ☐ ne sait pas

Si oui, précisez. _____

_____

Pouvez-vous donner les noms de d'autres personnes ayant été ou pouvant avoir été l'objet de ces agissements?

Nom _____

Adresse _____

Téléphone _____ résidence _____ travail

Lieu de travail _____

Version: _____

_____

N.B. Utiliser d'autres feuilles au besoin.

5.4 Démarches de la personne qui se plaint

1. Avez-vous signifié à la personne concernée par cette plainte que la situation vous harcelait? oui ☐ non ☐

2. Avez-vous fait l'une ou l'autre des démarches suivantes au sujet de la situation de harcèlement que vous décrivez au document 4.1? (cochez chacune des cases qui conviennent)

____ aucune
____ contacté la personne-ressource du premier niveau à l'intérieur de votre unité administrative?

. connaissiez-vous l'existence d'une personne au premier niveau? oui ☐ non ☐

____ contacté d'autres personnes dans votre entourage au travail?

noms _____ ____ tél: _____
_____ _____
_____ _____

____ contacté une supérieure ou un supérieur hiérarchique?

nom _____ tél: _____
titre _____ date _____

. indiquez la ou les réactions pertinentes avec les dates et le titre des personnes concernées

_____
_____
_____

N.B. Utilisez d'autres feuilles, si nécessaire.

____ contacté un organisme extérieur? ☐ oui ☐ non

Si oui, lequel? Nom _____
Adresse _____
Téléphone _____

____ contacté quelqu'un dans la structure syndicale?

☐ oui ☐ non

Nom _____

Fonction syndicale _____

Réponse ou action entreprise _____

_____

____ avez-vous posé un geste selon votre convention collective (grief, arbitrage, etc)? ☐ oui ☐ non

Autres démarches (précisez) _____

_____

_____

Commentaires sur les démarches effectuées et les résultats, s'il y a lieu

_____
_____
_____
_____
_____

N.B. Il est à noter qu'une de ces démarches n'exclut pas nécessairement les autres.

_____

5.5 Témoins

Avez-vous des témoins qui ont vu ou entendu ce qui s'est passé ou qui ont été l'objet de harcèlement par la même personne?

☐ oui ☐ non

Pouvez-vous donner le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de ces personnes?

Nom _____
Lieu de travail _____
Téléphone _____

Renseignements que ces personnes pourraient donner:

_____

_____

_____

Ces personnes accepteraient-elles, selon vous, de venir rencontrer le service-conseil?

☐ oui ☐ non ☐ ne sait pas

Version du témoin lorsque contacté

_____

_____

_____

Complété par le service-conseil

5.6 Rencontre avec la personne dont on se plaint

Quelles sont vos réactions suite aux faits énoncés dans la plainte déposée à 4.1?

Quelle est votre version des faits?

Avez-vous des témoins autres que ceux cités à 5.5?

Quelles sont vos réactions au règlement souhaité par la personne qui porte plainte? (5.7)

Commentaires

5.7 Règlement souhaité

Quel est le règlement souhaité par la personne qui porte plainte? (à titre indicatif seulement)

_____ l'arrêt du comportement harcelant
_____ des modifications dans la situation au travail. Lesquelles? (ex: transfert, changement d'horaire, promotion, etc)

_____

_____

_____ reprendre son travail
_____ une compensation pour les dommages matériels ou moraux subits

Autre règlement (précisez) _____

_____

_____

La personne qui a déposé la plainte reconnait avoir pris connaissance des documents 5.1 à 5.7 constituant ce dossier.

_____ _____
signature date

6. Suivi au dossier

Notez ici toutes les étapes du processus jusqu'au règlement final en indiquant à chaque fois la date, le nom des personnes contactées, leur titre et numéro de téléphone ainsi que le contenu de chacune des rencontres ou conversations téléphoniques.

Date _____

Nom _____

Fonction _____ Tél: _____

☐ téléphone ☐ rencontre

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Date _____

Nom _____

Fonction _____ Tél: _____

☐ téléphone ☐ rencontre

_____
_____
_____
_____
_____
_____

N.B. Utiliser le nombre de feuilles nécessaires.

_____

6.1 Règlement

A) Règlement écrit et signé par les deux parties

- inscrire la date du règlement
- identifier les deux parties
- inclure dans ce règlement les conséquences d'un non respect et un délai pour vérifier son application
- spécifier dans ce règlement qu'il ne pourra être utilisé dans un autre recours
- les membres du service-conseil contresignent ce règlement

Annexer au dossier, une copie dûment signée du règlement.

B) Règlement verbal accepté par les deux parties

- le service-conseil collige par écrit les éléments du règlement verbal
- les membres du service-conseil signent le document
- ce document est conservé au dossier du service-conseil

C) Aucun règlement

Le service-conseil déposera un rapport écrit à la personne intervenant au troisième niveau et fera ses recommandations. Cette rencontre se tiendra dans un délai de cinq jours ouvrables après l'échec d'un règlement.

*** DANS UNE SITUATION DE REPRÉSAILLES

En cas de représailles le service-conseil

. se réfèrera au dossier précédent (si à l'intérieur de 2 ans)

. évaluera le dossier en fonction du règlement antérieur

. réfèrera immédiatement le dossier au troisième niveau

. décidera s'il s'agit d'une nouvelle situation ou de représailles et dans ce dernier cas réfèrera immédiatement le dossier au troisième niveau.

*** DANS UNE SITUATION DE RÉCIDIVE

En cas de récidive

. lorsque c'est avec la même personne, ça correspond à un non respect du règlement s'il y en avait un et le dossier est référé immédiatement au troisième niveau. Le service-conseil pourra rencontrer les parties s'il le juge nécessaire;

. lorsque c'est avec une autre personne, le service-conseil doit considérer cette situation comme une nouvelle plainte et constituer un nouveau dossier.

Cependant, au moment du règlement, il faudra tenir compte de la situation de récidive.

6.2 Autres commentaires

Vous pouvez ajouter tous autres commentaires que vous jugez utiles.

Bibliographie

BÉLIVEAU, Jules. «Jacques Grand'Maison, À propos de nos jeunes», *La Presse*, Montréal, 2 mai 1992.

BURSYK, Krisanne. «Perception of sexual harassement in all academic context», *Revue sex roles*, vol. 27, nos 7-8, 1992, p. 401-412.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *Le harcèlement sexuel...8 mars. Aujourd'hui c'est moi qui décide! je veux que ça arrête: Guide de réflexion et d'intervention*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1987, 16 p.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *Les ripostes de Camille: à propos de la violence sexuelle*, Québec, Réseau de la condition féminine, 1986, 24 p.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *Pour travailler en paix : politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1990, 14 p.

CENTRE DES SERVICES SOCIAUX DE QUÉBEC. « La violence et le milieu scolaire », *Revue l'Esco-griffe*, Québec, Centre des services sociaux de Québec, novembre 1981, 104 p.

CHEVALIER, J., et A. GHEERBRAND. *Dictionnaire des symboles*, Paris, Robert Laffont/Jupiter, 1969.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Le harcèlement sexuel. Guide pratique*, Ottawa, 1985, 45 p.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Recueil des cas de harcèlement*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1991, 16 p.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Séminaire sur le harcèlement sexuel. Cahier du participant*, Ottawa, 1985, 25 p.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL. *Politique concernant les moyens de contrer le harcèlement sexuel*, Montréal, 1988, 7 p.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC. *Politique pour contrer le harcèlement sexuel et sexiste*, Québec, Service des ressources humaines, 1990, 7 p.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC. *Politique pour contrer le harcèlement sexuel et sexiste - Mécanismes de recours, intervention du 2e niveau, - Guide à l'usage du service-conseil*, Québec, Service des ressources humaines, 1993, 34 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES CHÊNES. *Politique pour favoriser un milieu de travail et d'étude exempt de harcèlement sexiste et sexuel*, Drummondville, 1992, 10 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES ÎLETS. *La violence manifestée par le harcèlement sous toutes ses formes : fichier d'activités*, Charlesbourg, Services éducatifs, 1989, 40 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES ÎLETS. *Le respect : fichier d'activités*, Charlesbourg, Services éducatifs, 1989, 35 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES MILLE-ÎLES. *Politique pour contrer le harcèlement sexuel et sexiste auprès des élèves et du personnel de la commission scolaire des Mille-Îles*, Sainte-Rose, Laval, 1991, 8 p.

COMMISSION SCOLAIRE SAINT-HYACINTHE-VAL-MONTS. *Politique pour contrer le harcèlement sexuel dans toutes les unités administratives de la commission scolaire*, Saint-Hyacinthe, 1993, 5 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *L'école sexiste, c'est quoi?*, Québec, 1981, 15 p.

CORNEAU, Guy. *Père manquant fils manqué*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 1989, 183 p.

DRAPEAU, Maurice. *Le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 1991, 213 p.

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC. *Guide juridique pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal, FNEEQ-CSN, 1991, 73 p.

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC. *Guide syndical pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal, FNEEQ-CSN, 1991, 23 p.

GILL, Carmen. *Analyse du phénomène de harcèlement sexuel entre les adolescentes et les adolescents en milieu scolaire, thèse de maîtrise*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1988, 234 p.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC. *Ça fait pas partie de la job*, Montréal, La pleine lune, 1989, 115 p.

GROUPE D'INTERVENTION, DE RECHERCHE ET D'INFORMATION JEUNESSE. *Quand toi tu ne veux pas*, Vidéo, Québec, 1984.

GROUPE D'INTERVENTION, DE RECHERCHE ET D'INFORMATION JEUNESSE. *Quand toi tu ne veux pas : Guide d'animation de la vidéo*, Québec, 1984, 21 p.

GUILLAUMIN, Colette. «Pratique du pouvoir et idée de nature : l'appropriation des femmes», *Questions féministes*, Paris, n° 2, février 1978, p. 4-30.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Acquisition d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'activités pour les élèves*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1989, 81 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Acquisition d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques . Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'animation*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1989, 16 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Acquisition d'attitudes non sexistes dans les pratiques pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide de participation*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1989, 78 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Clippe, mais clippe égal* - Vidéo, Québec, Coordination à la condition féminine, 1990.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Clippe, mais clippe égale - Guide d'animation*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1987, 49 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *D'un commun accord*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1990, 98 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La violence et le sexisme dans les vidéoclips - Guide de participation à la session de perfectionnement*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1991, 49 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire - Voir, prevenir, contrer - Implantation d'une politique*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 116 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire - Voir, prévenir, contrer - Recueil d'activités pour les élèves*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 88 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire - Voir, prévenir, contrer - Session de perfectionnement*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 64 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Prévenir et contrer la violence à l'école : document d'information*, Québec, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, 1988, 69 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation à la sexualité - Guide d'activités, primaire*, Québec, Direction générale des programmes, Direction de la formation générale, 1990, 184 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation à la sexualité - Guide d'activités, secondaire*, Québec, Direction de la formation générale des jeunes, 1993, 337 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation aux relations interpersonnelles - Guide d'activités, primaire*, Québec, Direction générale des programmes, Direction de la formation générale, 1990, 315 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation aux relations interpersonnelles - Guide d'activités, secondaire*, Québec, Direction générale des programmes, Direction de la formation générale, 1987, 337 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Vers Qui? Vers Quoi? - Fiches d'activités*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1993, 44 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Vers qui? Vers quoi? - Guide de l'adulte*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1993, 148 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Vers Qui? Vers Quoi? - Session de perfectionnement*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 27 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *VIRAJ - Programme de prévention dans les relations amoureuses des jeunes - Animation en classe*, LAVOIE, Francine, et autres, en collaboration avec le Groupe de recherche sur l'appropriation psychosociale, Université Laval, 1994, 116 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *VIRAJ - Programme de prévention dans les relations amoureuses des jeunes - Session de perfectionnement du personnel scolaire*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 46 p.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail*, Québec, Direction de la détention, 1992, 33 p.

MOISAN, Lise, et autres. *Guide de réflexion et d'intervention : le harcèlement sexuel... vues de l'intérieur*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, 31 p.

PATRY BUISSON, Ghislaine. *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne, 1989, 20 p.

RICARD, Philippe, et autres. *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'endroit des étudiantes du primaire et du secondaire : analyse explicative des résultats des sondages menés auprès des étudiantes francophones de niveaux primaire 5, 6 et secondaire 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Québec*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, 41 p.

ROBERT, Paul. *Le Petit Robert 1 : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française* [rédaction dirigée par A. Rey et J. Rey-Debove], nouv. éd. rev. corr. et mise à jour, Paris, Le Robert, 1991, 2171 p.

SAVOIE, Dominique. *Le harcèlement sexuel au travail et les femmes québécoises*, École de relations industrielles, Faculté des Arts et des Sciences, Montréal, Université de Montréal, 1984, 524 p.

SAVOIE, Dominique, et Viateur LAROUCHE. «Le harcèlement sexuel au travail : résultat de deux études québécoises», *Relations industrielles*, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, vol. 45, n° 1, 1990, p. 38-60.

VIVIER, Claude. *On apprend à être victime, on peut le désapprendre : réflexions sur la victimisation et la violence sexuelle*, Montréal, 1984, 46 p. (La Riposte des femmes, Y.W.C.A., Montréal).

VOIR, PRÉVENIR, CONTRER

La présente publication s'inscrit dans le cadre de la promotion des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes et de la lutte aux différentes formes de violence qui touchent les femmes. Il y est question notamment:

- **de la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail, de la responsabilité de l'employeur et des étapes à suivre pour implanter une politique pour contrer ce phénomène;**
- **des caractéristiques du harcèlement sexiste et sexuel chez les élèves;**
- **d'une session de formation destinée au personnel scolaire;**
- **des recours légaux et autres;**
- **d'une réflexion qui situe le harcèlement dans une perspective historique, sociologique et psychologique.**

Deux autres publications complètent la série: l'une propose une session de perfectionnement du personnel scolaire et l'autre présente une série d'activités servant à éveiller les élèves à la réalité du harcèlement.

Renseignements:
Coordination à la condition féminine
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière, 7e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Tél.: (418) 643-3241

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation